

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU  
Sosiaalialan koulutusohjelma

Minna Lonka

VOIMAANTUMALLA TYÖHÖN?  
- KEHITYSVAMMAISTEN KOKEMUKSIA KIT-  
VERTAISRYHMÄTOIMINNASTA

Opinnäytetyö 2015

## TIIVISTELMÄ

### KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaaliala

LONKA, MINNA

Voimaantumalla työhön? - Kehitysvammaisten kokemuksia KIT-vertaisryhmätoiminnasta

Opinnäytetyö

65 sivua + 4 liitesivua

Työn ohjaaja

Lehtori Merja Hautalainen

Toimeksiantaja

Kehitysvammaliitto

Tammikuu 2015

Avainsanat

kehitysvammaisuus, vertaisryhmä, voimaantuminen, tuettu työllistyminen

Tutkimus käsittelee KIT- hankkeen (kehitysvammaiset ihmiset työhön) kehitysvammaisten osallistujien kokemuksia. Tutkimuksen tavoitteena oli hankkia tietoa kehitysvammaisten osallistujien kokemuksista KIT-vertaisryhmän toiminnasta, selvittää heidän käsitystä itsestään työntekijöinä ja työnhakijoina, tutkia millaisia voimaantumisen kannalta merkityksellisiä elementtejä ryhmäläisissä ilmenee sekä löytyykö mahdollisesti jotain työnhakua estäviä tekijöitä. Tutkimuksen antamaa tietoa kehitysvammaisten osallistujien kokemuksista voidaan hyödyntää työhönvalmentajien työmenetelmien kehittämisessä.

Tutkimus on laadullinen tutkimus. Tutkimusaineistoa on hankittu pääasiassa haastattelujen avulla. Tutkimustuloksia on lisäksi vahvistanut havaintomateriaali ja vertaisryhmään osallistuneiden kehitysvammaisten tuottama materiaali. Tutkimuksen analyysi eteni teorialähtöisesti osittain Juha Siitosen (1999) voimaantumisteoriaan tukeutuen.

Keskeisiä tutkimustuloksia löytyi useita: Vertaisryhmän aikana ryhmäläisten uskomisiin kykyihin kasvoi. Ryhmäläiset eivät olleet tottuneet tekemään itsenäisesti päätöksiä. Heillä ei ollut selkeitä tavoitteita eikä päämääriä muutenkaan elämässään. Osalla omaisten vaikutus valintojen tekemiseen näkyi selvästi. Työnhakua ja työllistymistä ajatellen ryhmäläisten tiedon puute oli ilmeinen. Lähipiirillä ja heidän asenteillaan oli lisäksi merkittävä vaikutus ryhmäläisten työnhakuun.

Työhönvalmentajat voivat hyödyntää KIT-vertaisryhmän kaltaista toimintaa asiakkaiden työllistymistä koskevan tiedon jakamisessa. Lisäksi toiminta voi antaa asiakkaille tukea erityisesti omien vahvuuksien tunnistamiseen ja päämäärien asettamiseen sekä muihin voimaantumista tukevien elementtien löytämiseen.

## ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Social Services

LONKA, MINNA

Bachelor's Thesis

Supervisor

Commissioned by

January 2015

Keywords

By Empowering to Work? - Experiences of people with Intellectual Disabilities about KIT Peer Group Activities

65 pages + 4 pages of appendices

Merja Hautalainen, Senior Lecturer

Association on Intellectual and Developmental Disabilities

intellectual disability, peer group, empowerment, supported employment

This research focused on the experience of the people with intellectual disabilities on peer group activities in KIT-project. The aim was to explore what elements of empowerment arise during the peer group, and if there were any restrictive factors in job searching. Results of the research can be utilized at the development of the work coaches' work.

The research is a qualitative research. The data is acquired mainly through interviews and participant observation. The material produced by the group participants is also used. The analysis of the research proceeded in a theory-oriented manner.

There were many main findings: The faith for your own abilities increased within the group members. They were not used to make decisions independently, and had no clear goals and objectives in life anyway. The impact of relatives was clearly visible. In terms of job search and employment, there was an evident lack of knowledge within the group. Relatives and their attitudes had also a significant effect on job search.

KIT-peer group type of activity is good for sharing information. Furthermore, this activity provides support for the customers, in particular to identify their own strengths and to set goals, as well as other elements to support the empowerment.

# SISÄLLYS

## TIIVISTELMÄ

## ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
2	KEHITYSVAMMAISET SUOMALAISESSA YHTEISKUNNASSA	7
2.1	Kehitysvammahuollon kehityksen aikakaudet	7
2.2	Lainsäädännön merkitys	8
2.3	Lääketieteellinen näkökulma	8
2.4	Toimintakyvyn näkökulma	9
2.5	Sosiaalinen näkökulma	10
2.6	Kehitysvammainen yksilönä	11
3	TYÖ KEHITYSVAMMAISEN HENKILÖN ELÄMÄSSÄ	12
3.1	Kehitysvammaisten työtoiminnan historiallista taustaa	13
3.2	Kehitysvammaisen oikeus palkkatyöhön	14
3.3	Työtoiminta	14
3.4	Avotyötoiminta	15
3.5	Tuettu työ	16
3.6	Näyttöön perustuva työhönvalmennus	17
4	VOIMAANTUMINEN - EMPOWERMENT	18
4.1	Voimaantumisprosessi	19
4.2	Voimaantumisen osaprosessit	21
4.2.1	Päämäärät	22
4.2.2	Kykyuskomukset	22
4.2.3	Kontekstiuskomukset	23
4.2.4	Emootiot	24
4.3	Voimaantumisen tavoitteet ja työllistyminen	24
5	VERTAISTOIMINTA	25
6	KIT-VERTAISRYHMÄTOIMINTA OSANA HANKETTA	26
6.1	KIT-projekti	26

6.2	KIT-vertaisyhmätoiminta, tavoitteet ja sisältö	27
6.3	Yksilökeskeinen ajattelu, suunnittelu ja toiminta	29
7	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	30
7.1	Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset	31
7.2	Tutkimuksen kohde	31
7.3	Tutkimusmenetelmät	32
7.3.1	Aineiston hankinta	33
7.3.2	Aineiston analyysi	35
7.4	Eettisyys	36
8	TUTKIMUSTULOKSET, NIIDEN TULKINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	37
8.1	Odotukset ja kokemukset vertaisryhmästä	38
8.2	Käsitys itsestä työntekijänä	40
8.3	Työhön liittyvät unelmat ja tulevaisuuden suunnitelmat	42
8.4	Onnistumisen kokemukset ja hyväksytyksi tuleminen	45
8.5	Valinnat ja päätöksenteko	47
8.6	Tottumukset ja lähipiirin vaikutukset	49
8.7	Käsitteet ja uusien asioiden oppiminen	50
8.8	Voimaantumisteorian osaprosessien yhteyksiä	52
9	LUOTETTAVUUS	53
10	POHDINTA JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET	54
11	JATKOTUTKIMUSAIHE	58
	LÄHTEET	59
	LIITTEET	
	Liite 1. Opinnäytetyöprosessin eteneminen	
	Liite 2. Tutkimuslupa	
	Liite 3. Alkuhaastattelukysymykset	
	Liite 4. Loppuhaastattelukysymykset	

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni on osa Kehitysvammaliiton KIT- hanketta (kehitysvammaiset ihmiset työhön). Projektin päätavoitteena on ottaa käyttöön ja soveltaa näyttöön perustuva tunnetun työn työhönvalmennuksen toimintamalli, kehitysvammaisille henkilöille, Kymenlaakson alueella. Päämääränä projektissa on, että mahdollisimman moni kehitysvammainen henkilö voisi työllistyä palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille. Tutkimustyöni tavoitteena oli saada tietoa kehitysvammaisten osallistujien kokemuksista KIT-vertaisyhmän toiminnasta ja selvittää heidän käsitystä itsestään työntekijöinä ja työnhakijoina. Tutkimuksen kohteena olivat myös voimaantumisen kannalta merkitykselliset elementit sekä työnhakua estävät tekijät, joita vertaisryhmän aikana ilmeni. Tutkimuksen antamaa tietoa kehitysvammaisten osallistujien kokemuksista voidaan hyödyntää työhönvalmentajien työmenetelmien kehittämisessä.

Markku Lehto (2011, 51 – 53) on raportissaan todennut, että ennakkoluulot ja luottamuksen puute ovat osatyökykyisten suurimmat työllistymistä estävät tekijät. Halukkuutta työntekoon on enemmän kuin kysyntää. Työkykyä arvioitaessa kiinnitetään enemmän huomiota esteisiin kuin mahdollisuuksiin. Epäonnistumisia nostetaan esille, ja onnistumisia vähätellään. Ei ole kyse pelkästään eettisistä perusteista, ihmisarvosta ja mahdollisuudesta. Kun yhteiskunta joutuu joka tapauksessa huolehtimaan näiden ihmisten toimeentulosta, olisi kannattavaa myös käyttää heidän työpanostaan.

Onneksi näkemykset kehitysvammaisista ihmisistä ovat pikkuhiljaa muuttuneet passiivisista avuntarvitsijoista aktiivisiksi toimijoiksi. Kehitysvammaisten integroituminen suomalaiseen yhteiskuntaan ja työelämään on ollut hidasta. Jo 1800-luvun lopulla ”kehityskelpoisille tylsämielisille” järjestettiin opetusta, jonka tavoitteena oli kehittää vaivaisista perheenjäsenistä hyödyllisiä apumiehiä. (Vesala 2003, 12). Yhä edelleen useimmat kehitysvammaiset työskentelevät työ- ja toimintakeskuksissa ilman palkkaa. Pitää kuitenkin muistaa, että kaikkien työtoiminnassa olevien kehitysvammaisten työpanos ei suinkaan ole kovin merkittävä, mutta toiminta ja osallisuus ovat heille sitäkin tärkeämpiä. Tutkimustyöni kohdistuu niihin ”kykeneviin” kehitysvammaisiin henkilöihin, joiden työpanoksella olisi laajempaa yhteiskunnallista merkitystä.

Tutkimuksen teoriaosuudessa käsittelem kehitysvammaisuutta suomalaisessa yhteiskunnassa. Kehitysvammaisuus määritellään nykyisin hyvin monimuotoisesti. Siitä syystä lääketieteellistä näkökulmaa ei ole tässä tutkimuksessa haluttu korostaa, vaikka

sitä onkin käsitelty toimintakyvyn- ja sosiaalisen näkökulman yhteydessä. Kehitysvammaisten työn historiallinen tausta johdattaa lukijan tähän päivään, työtoimintaan ja tuettuun työhön. Voimaantumisen - empowerment on tämän tutkimuksen yksi keskeisistä käsitteistä. Juha Siitonen (1999) on esittänyt väitöskirjassaan voimaantumisteorian, jonka voimaantumista jäsentäviä osaprosesseja olen käyttänyt taustateorianani. Mielestäni tutkimusongelman kannalta on perusteltua pohjata voimaantumisen teoreettinen viitekehys juuri Siitosen (1999) luomaan teoriaan. Vertaistukea, sen toteuttamistapoja ja keskeisiä merkityksiä käsitellään osana vertaisryhmätoimintaa.

Päädyin opinnäytetyön aihevalintaan monestakin eri syystä. Tärkein vaikuttava tekijä aihevalintaan oli kehitysvammaiset ihmiset ja heidän yhdenvertaisuusmahdollisuuksien parantamisen tukeminen. Tutkimukseni tilaajana toimi Kehitysvammaliiton KITHanke. On etuoikeutettua olla mukana hankkeessa, jolla on mahdollisuudet vaikuttaa asioihin yhteiskunnallisella tasolla. Kiinnostuin opinnäytetyön aiheesta myös siitä syystä, että se liittyy konkreettisesti työhöni avo- ja tuetun työn työhönvalmentajana. Aiheen ajankohtaisuus ja valtakunnallisesti kriittisetkin keskustelut tuovat tutkimukseen lisähaastetta. Ajankohtaisuutta lisää nykyisen vammaispalvelulain ja kehitysvammalain sovittaminen uudeksi vammaispalveluja koskevaksi erityislaiksi. TEOSTYÖRYHMÄ on selvittänyt sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeita. Pyrkimyksenä on edistää muun muassa osatyökykyisten työllistymistä. (STM 2014.)

## 2 KEHITYSVAMMAISET SUOMALAISESSA YHTEISKUNNASSA

### 2.1 Kehitysvammahuollon kehityksen aikakaudet

Timo Saloviita on jaotellut kehitysvammahuollon kehityksen länsimaissa kolmeen aikakauteen: kasvatuksen, laitoshuollon ja yhteisöintegraation aikaan. 1960-luvulle asti kehitysvammaisten huollon kehittäminen oli keskittynyt lähes kokonaan laitoshuoltoon. Kehitysvammaisilta puuttui kotihoitoa tukevat avohuollon palvelut ja taloudellinen tuki. Laitoksista oli muodostunut pysyvä asuinpaikka monelle kehitysvammaiselle, vaikka se ei olisikaan ollut tarpeen. Laitoskeskeisyyden perustana oli ajattelu, että kehitysvammaisilla ei nähty olevan sellaisia kehitysmahdollisuuksia, että he pärjäisivät yhteiskunnassa. Kehitysvammaiset nähtiin lähinnä rasitteena muille ihmisille, erityisesti omaisille. (Vesala 2003, 18 - 23.)

Vuonna 1977 säädetty kehitysvammalaki merkitsi avopalveluiden hidasta kehittymistä, jossa erityisesti kehitysvammaisten yhteiskuntaan sopeutumista korostettiin. Pyrkimyksenä on ollut kehitysvammaisten henkilöiden liittyminen yhteiskuntaan ja yhteisöön tasavertaisena kansalaisena, yhteiskunnasta eristämisen sijaan. (Vesala 2003, 18 - 23.)

## 2.2 Lainsäädännön merkitys

”Vammaisuutta ja vajaakuntoisuutta pidetään usein lääketieteellisesti määräytyneinä käsitteinä, mutta todellisuudessa näitä käsitteitä luo ja muuntaa lainsäädäntö.” (Kairi, Nummelin & Teittinen 2010, 3). Suomalaisessa lainsäädännössä voidaankin tunnistaa kehitysvammahuollon kehitysvaiheista kolme keskeistä muutoskohtaa: Vuonna 1927 säädettiin laki tylsämielisten hoitoa ja kasvatusta varten. Laki oli voimassa vuoteen 1958, jolloin astui voimaan vajaamielislaki. Nykyisinkin voimassa oleva kehitysvammalaki korvasi vajaamielislain vuonna 1977. (Vesala 2003, 12.)

Suomen kehitysvammaisten erityishuoltolain (23.6.1977/519) 1. luvun 1 §:ssä kehitysvammaiseksi määritellään henkilö ”jonka kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai häiriintynyt synnynnäisen tai kehitysiässä saadun sairauden, vian tai vamman vuoksi ja joka ei muun lain nojalla voi saada tarvitsemiaan palveluksia” (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 23.6.1977/519).

## 2.3 Lääketieteellinen näkökulma

Lääketieteellistä näkemystä kehitysvammaisuudesta verrataan kulloinkin vallalla olevaan lääketieteelliseen näkökulmaan. Lääketieteessä kiinnostavat vamman syyt ja sen vaikutukset terveydentilaan ja hyvinvointiin. Kehitysvammaisuutta määriteltäessä verrataan henkilön ominaisuuksia siihen, mitä lääketieteessä pidetään normaalina ja terveenä. Kehitysvammaisuus todetaan usein ensimmäisten ikävuosien aikana, kun lapsen kehitys ei etene normaalisti. Harvemmin se todetaan heti syntymän jälkeen, kuten esimerkiksi Downin syndrooma. (Verner 2014f.)

Suomessa on käytössä Maailman terveysjärjestön (WHO) ICD-10-tautiluokitus. Siinä määritellään älyllinen kehitysvammaisuus (retardio mentalis) tilaksi, jossa henkisen suorituskyvyn kehitys on estynyt tai se on epätäydellistä. Erityisesti henkiseen suori-



tuskykyyn vaikuttavat kognitiiviset-, motoriset-, kielelliset- ja sosiaaliset taidot ovat puutteellisesti kehittyneet. (Kaski, Manninen & Pihko 2012, 16.)

Kehitysvammaisuuteen on monia eri syitä. Kuitenkin 25 prosenttia kehitysvammaisuuden syistä jäävät tuntemattomiksi. Kehitysvamma voi johtua geneettisistä muutoksista, synnytykseen liittyvistä syistä tai esimerkiksi raskaudenaikainen päihdealtistus voi johtaa kehitysvammaan. Muita syitä ovat muun muassa lapsuudenaikainen tapaturma tai infektio. Viime vuosien aikana geenitutkimus on löytänyt uusia geneettisiä syitä kehitysvammaisuuteen. Erilaiset liitännäissairaudet tai muut vammat voivat yhdistyä kehitysvammaan, esimerkiksi epilepsia, aistivammat ja autismin kirjon häiriöt. Mitä vaikeampiasteinen kehitysvamma on, sitä todennäköisemmin henkilöllä on myös muita vammoja tai liitännäissairauksia. (Verner 2014f.)

## 2.4 Toimintakyvyn näkökulma

WHO:n määritelmää toiminnallisempi on amerikkalaisen The Amerikan Association on Intellectual and developmental Disabilities- järjestön (AAIDD) määritelmä. Tämän määritelmän mukaan älyllisen kehitysvammaisuuden ratkaisevina tekijöinä ovat edellytykset, toimintakyky ja ympäristö. Kyse on älyllisten taitojen ja ympäristön vaatimusten välisestä vuorovaikutuksesta. AAIDD:n määritelmän mukaan kehitysvammaisuus tarkoittaa toimintakyvyn huomattavaa rajoitusta. Älyllisen suorituskyvyn lisäksi kehitysvammaisella on rajoituksia kahdessa tai useammassa osa-alueessa: kommunikation, itsestä huolehtimisen, itsenäisen asumisen, yhteisössä toimimisen, sosiaalisten taitojen, terveyden ja turvallisuuden, itsehallinnan, oppimiskyvyn, työn ja vapaaajan kanssa. Kehitysvammaisuus ilmenee ennen 18 vuoden ikää. (Kaski ym. 2012, 16.) Älyllinen toimintakyky tarkoittaa yleistä henkistä suorituskkyä, joka sisältää seuraavia asioita: päättelykyvyn, ongelmien ratkaisukyvyn, monimutkaisten asiayhteyksien ymmärtämisen ja kokemuksesta oppimisen sekä oman toiminnan suunnittelun (Verner 2014e).

Elämänlaatua ja arjesta selviytymistä käytetään toimintakykyyn liittyvässä määrittelyssä. Siinä korostetaan henkilön voimavaroja ja vahvuuksia. Henkilön toimintakyky on sidoksissa olosuhteisiin. Joissakin olosuhteissa ja tilanteissa henkilö on hyvinkin vammainen ja toisissa ei lainkaan. Toimintakyky voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen: fyysiseen toimintakykyyn, psyykkiseen toimintakykyyn ja sosiaaliseen toimintakykyyn. Lisäksi tähän voidaan lisätä vielä kokemuksellinen toimintakyky.

Psykososiaaliset tekijät vaikuttavat keskeisesti toimintakykyyn. Sosiaalinen verkosto on toimintakyvyn kannalta ratkaisevassa asemassa. (Seppälä & Leskelä-Ranta 2007.)

Kansainvälistä ICF-luokitusta käytetään toimintakyvyn, -rajoitteiden ja terveyden mittaamiseen. Luokituksessa jaetaan toimintakyky neljään eri osa-alueeseen: kehon toimintoihin, ruumiin rakenteeseen, suoriin ja osallistumiseen sekä ympäristötekijöihin. Kaikki osa-alueet jaetaan useisiin pääluokkiin, alaluokkia on kymmeniä. ICF-luokitus on hyvin tarkka kuvaus toimintakyvystä. Näitä tietoja voidaan käyttää esimerkiksi sosiaali- ja terveyspalveluiden suunnittelussa. (Verner 2014h.)

## 2.5 Sosiaalinen näkökulma

Vammaisuuden historialliset juuret sosiaalisena ilmiönä ulottuvat 1800-luvulle, jolloin kaupungistuminen ja teollistuminen erottivat vammaiset omiksi ihmisryhmikseen (Vehmas 2013, 2). Sosiaalisessa näkökulmassa kehitysvammaisuutta peilataan yksilön suhteena yhteisöön, johon pyritään vaikuttamaan esimerkiksi vammaispoliittisin keinoin. Kehitysvammaisuuteen suhtaudutaan eri kulttuureissa eri tavalla. Sillä on myös merkitystä, miten kehitysvammainen kokee oman tilanteensa. Yhteiskunta ei ole aina rakennettu tasavertaisesti kaikille sen jäsenille. Vammaisen ihmisen riippuvuutta muista ihmisistä synnyttävät ennakkoluulot, köyhyys, syrjäytyminen ja rakenteelliset esteet. Kehitysvammaisuuden sosiaalisessa näkökulmassa korostetaan sitä, että ihmisen ominaisuudesta tehdään vammaisuutta yhteiskunnan esteiden ja asenteiden kautta. Lääketieteellinen näkemys hyväksytään, mutta samalla korostetaan, että vamman aiheuttama haitta ei johdu vammasta vaan yhteiskunnasta ja ympäristöstä. Kommunikaation löytäminen on avainasemassa. Syvästikin kehitysvammainen ihminen pystyy tekemään omaa elämäänsä koskevia päätöksiä, jos hänellä on siihen sopivat välineet. (Seppälä & Rajaniemi 2013.)

Vammaisuudesta on kysymys myös siitä, miten ihminen itse kokee vammansa. Vammaisuuden kokemus syntyy vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Viime vuosina vammaistutkimuksissa ja vammaispolitiikassa on noussut voimakkaasti esiin kehitysvammaisten oma näkökulma. Vammaisten tulisi saada itse päättää elämästään. Erilaisten tukimuotojen ja palveluiden avulla tulisi mahdollistaa vammaisille hyvä, itsenäinen elämä. (Verner 2014g.) Oikeanlainen, räätälöity, tuki auttaa hyvän arjen rakentamisessa. Oikeanlaiset toimintavälineet auttavat vammaisia liikkumaan, toimimaan ja

osallistumaan. Toimintavälineiden mahdollisuudet laajenevat jatkuvasti. (Vehmanen & Vesa 2012,14, 32.)

## 2.6 Kehitysvammaisen yksilönä

Me Itse ry on kehitysvammaisten oma järjestö, jonka tehtävänä on puolustaa kehitysvammaisten ihmisoikeuksia. Yhdistyksen tavoitteena on tukea vammaisten osallistumista yhteiskunnan toimintaan tasavertaisina kansalaisina. Ohessa on suora lainaus kehitysvammaisten omasta näkemyksestä, mitä ihmisoikeus tarkoittaa (Kehitysvammaisten tukiliitto 2014b):

*”Meille kehitysvammaisille ihmisille kuuluvat samat oikeudet kuin kaikille muillekin ihmisille. Meillä on oikeus elämään, vapauteen, onnen tavoitteluun ja yhdenvertaiseen kohteluun muiden ihmisten joukossa.*

*Keskeinen ihmisoikeus on tulla ymmärretyksi. Useat meistä tarvitsevat tukea tullakseen ymmärretyksi. Meidän täytyy saada myös tietoa ymmärrettävällä kielellä. Tuen saaminen ei voi perustua kuntien määrärahoihin vaan meidän tarpeisiimme.*

*Meillä on oikeus palvelu- ja tukimuotoihin, jotka vastaavat yksilöllisiä tarpeitamme. Olemme yksilöitä ja persoonia emmekä ryhmä, jonka jäsenillä on samanlaiset tarpeet.*

*Meillä on samanlainen oikeus tehdä normaalielämään kuuluvia valintoja kuin muillakin ihmisillä. Haluamme itse valita elämäntapamme, työpaikan, asuinpaikkakunnan, asunnon ja asuinkaverit sekä ystävät.*

*Meillä on samanlainen oikeus itsemääräämiseen kuin muillakin ihmisillä. Olemme oman elämämme päähenkilöitä.*

*Emme tarvitse holhous- tai suojelua, vaan tukea voidaksemme toteuttaa valintojamme”.*

Kehitysvammainen on ennen muuta ainutlaatuinen yksilö, eikä häntä voida kuvata pelkästään minkään määrittelyn avulla. Määritelmien tehtävä on auttaa huomaamaan kehitysvammaisen erityistarpeita ja saada hänet osalliseksi tarvittaviin palveluihin sekä tukitoimiin. Vamma on vain osa ihmistä eikä edes välttämättä kovin merkittävä osa. (Malm, Matero, Repo & Taipale 2004, 12.) Älykkyydosamäärää on perinteisesti käytetty kehitysvammaisuuden kuvaamiseen. Pitää kuitenkin muistaa, että älykkyyys on vain yksi osa ihmisen persoonallisuutta. Älylliset kyvyt voivat myös muuttua positiiviseen suuntaan opiskelun ja kuntoutuksen avulla. Jokaisella kehitysvammaisella on erilaisia vahvuuksia ja kykyjä. Joidenkin uusien asioiden oppiminen ja käsitteellinen ajattelu on heille vaikeampaa. Vammastaan huolimatta kehitysvammainenkin on potentiaalinen oppija. Myös he oppivat läpi elämänsä uusia taitoja ja omaksuvat erilaisia asioita. Heidän oppimisensa ei vaan aina noudata tavanomaista kaavaa. (Malm ym. 2004, 165; Vernerinen 2014e; Vehmanen & Vesa 2012, 29; Kaski ym. 2012, 17.)

### 3 TYÖ KEHITYSVAMMAISEN HENKILÖN ELÄMÄSSÄ

Suomalaisessa palvelujärjestelmässä vammaisten eläkkeensaajien työllistymisen tukeminen ei ole tuntunut kuuluvan kenellekään eikä kukaan ole halunnut ottaa sitä vastuulleen. Nyt on kuitenkin muutoksen aika käsillä. (Nikula 2011, 34.)

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti huhtikuussa 2012 työryhmän laatimaan toimintaohjelman osatyökykyisten työllistymisen edistämiseksi. Työryhmä teki myös esityksiä työllistymisen toteutumisesta. Määräaika työryhmällä oli 31.10.2013 saakka. (STM 2013a). Työryhmän näkemyksen mukaan työhönvalmennus on osoittautunut tulokselliseksi menettelytavaksi ja sen käyttöä tulisi lisätä. Olennaista on valmennuksen toteuttaminen työpaikoilla, mikä lisää työssä pysymistä. Tuki on tarkoitettu myös työnantajalle ja työyhteisölle. Tavoitteena työhönvalmennuksessa tulisi olla entistä selkeämmin sijoittuminen työsuhteeseen työhön. (STM 2013b, 44.)

### 3.1 Kehitysvammaisten työtoiminnan historiallista taustaa

1800-luvun puolivälissä vaivashoidon myötä jokaiseen pitäjään piti perustaa työlaitos. 1900-luvulle tultaessa työlaitokset olivat muuttuneet vaivaistaloiksi, joissa edellytettiin työtekoa korvaukseksi yhteiskunnan antamasta huolenpidosta. Vaivaistalojärjestelmän purkautuessa eri tavalla vaivaiset sijoitettiin kunnalliskoteihin, kunnan työlaitoksiin, mielisairaaloihin ja vajaamielislaitoksiin, joissa työnteon velvollisuus säilyi edelleen. (Kairi ym. 2010, 5.)

Eläkejärjestelmät kehittyivät 1940-luvulla. Pysyvästi työkyvyttömiksi määriteltiin henkilöt iän tai muun syyn mukaan. Käyttöön otettiin työkyvyttömiksi määritteleviä käsitteitä, kuten invalidi ja vammainen. Sodanaikaisten kokemusten pohjalta syntyi invalidihuoltolaki vuonna 1946. Tehokkaan erityishuoltolain perusteella sotainvalidit huolehtivat lähes sata prosenttisesti omasta toimeentulostaan. Myöhemmin invalidilaissa työikäiset jaettiin invalideihin ja ei-invalideihin. Lain piiristä jäi pois ne, joiden vajavuus oli psyykkistä. Syntyi toinen vajavaisten ryhmä, johon kuului myös vajaamieliset, nykyisen määritelmän mukaan kehitysvammaiset henkilöt. Kahtiajako näkyy edelleen tämän päivän yhteiskunnan lainsäädännössä, palvelujärjestelmissä ja työelämässä. Vamman jaottelu ei kulkenut sen vaikeusasteen tai työkyvyn mukaan. Yhteiskuntakelpoisiksi luokiteltiin invalidit. Heidät haluttiin takaisin työelämään ja yhteiskunnantoihimintoihin. Vajaamielisille tarjottiin heille erillisesti suunnattuja palveluita. Tämän päivän kehitysvammaisten työtoiminta on edelleen tämän historiallisen kehityksen jatkumoa, jolla pidetään kehitysvammaiset sosiaaliturvan piirissä. (Kairi ym. 2010, 5 - 7.)

1990-luvulla kehitysvammaisten työtoiminnan kehittäminen johti avotyötoiminnan syntymiseen ja siitä edelleen tuettuun työhön. Osa kehitysvammaisista on siirtynyt tekemään palkatonta työtä tavallisille työpaikoille. Lain mukaan se ei ole työtä vaan sosiaalihuoltoa. Tätä kutsutaan avotyötoiminnaksi. Tämä noin 2500 avotyöntekijän joukko osoittaa, että kehitysvammaisillakin ihmisillä on mahdollisuuksia työmarkkinoille. Se on myös toimeentulokysymys näille ihmisille. Vähän yli 700 euron kuukausieläkkeellä he kuuluvat yhteiskuntamme köyhiin. Nykyisten säännösten mukaan kehitysvammaisilla ihmisillä on mahdollisuus parantaa niukkaa toimeentuloaan tekemällä palkkatyötä. Kansainvälisesti on vakuuttavaa näyttöä siitä, miten kehitysvammais-

ten henkilöiden työllistymistä tuetaan onnistuneesti tuetun työllistymisen menetelmällä. (Seppälä 2013, 6 - 7.)

### 3.2 Kehitysvammaisen oikeus palkkatyöhön

YK:n yleissopimuksessa vammaisten oikeuksista (2006) sanotaan, että vammaisilla on yhdenvertainen oikeus työhön. Euroopan neuvoston vammaispoliittisessa toimintaohjelmassa puolestaan linjataan, että työllistyminen on kaikkien työkäisten kansalaisten yhteiskunnallisen osallisuuden ja taloudellisen riippumattomuuden edellytyksenä. Yhdenvertaisuuslaissakin kielletään syrjintä muun muassa terveydentilan tai vammaisuuden perusteella. (Verner 2014e.)

Työurien pidentäminen on yksi tämänhetkisen hallitusohjelman tavoitteista. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi myös vammaisten työllisyysmahdollisuuksien parantamisella on suuri merkitys. Tasa-arvon ja perusoikeuksien kannalta on tärkeää, että yhä useamman kehitysvammaisen työllistyminen avoimille työmarkkinoille toteutuisi. Myös taloudellisesta näkökulmasta se on erittäin merkittävää sekä yksilön että koko yhteiskunnan kannalta. Suomessa on arviolta noin 40 000 kehitysvammaista ihmistä. (Verner 2014e). Työkäisistä kehitysvammaisista korkeintaan noin 500 tekee palkkatyötä. Varovaisestikin arvioiden potentiaalisia kehitysvammaisia olisi vähintään 3000, jotka voisivat tehdä palkkatyötä. Tällä hetkellä näiden ihmisten työpanosta hyödynnetään lähinnä työkeskuksissa tai avotyössä ilman työsuhdetta. (Kehitysvammaliitto 2013; Vesala 2014.)

### 3.3 Työtoiminta

Kehitysvammaisille nuorille ja aikuisille järjestetään työtoimintaa kehitysvammaisten erityishuoltolain tai sosiaalihuoltolain perusteella. Työtoiminnassa on noin 7 700 kehitysvammaista nuorta ja aikuista. Palvelua tarjotaan kuntien, kuntayhtymien, yksityisten toimijoiden ja säätiöiden ylläpitämissä työ- ja toimintakeskuksissa. Työtoiminta on yleensä alihankintana tapahtuvaa pakkaus- ja kokoonpanotyötä, tekstiili tai puutyötä. Työkeskuksissa työtoimintaa järjestetään myös muun muassa keittiö-, siivous- ja kiinteistönhuollon erilaisissa tehtävissä. Työtoiminnasta maksetaan verotonta työosuusrahaa, jonka suuruus vaihtelee 0 - 12 euroon päivässä. Työosuusrahan suuruudesta päättää työkeskus tai työtoiminnan järjestävä taho. Työntekijä maksaa yleensä ylläpito-

korvausta työtoimintapäivistä. Korvaus voi olla suurempi kuin ansaittu työosuusraha. (Verner 2014d.)

Työtoiminnan käytännöt ja kokemus -selvityksen mukaan työtoiminnan kehittämistarpeena nähdään läpivirtavuuden lisääminen. Läpivirtavuudella tarkoitetaan kehitysvammaisen henkilön siirtymistä tuettuun työhön avoimille työmarkkinoille, työtoiminnan kautta. Tärkeää on kiinnittää huomioita ”pystymiseen”. Jos läpivirtavuutta ei toteudu, jää työtoiminnan kuntouttava ja valmentava merkitys toteutumatta tai sitä ei ole edes asetettu tavoitteeksi. Silloin kyse on enemmänkin päivätoiminnasta. Työkeskukset ovat liian usein ”säilytyspaikkoja” ilman todellisia pyrkimyksiä avoimille työmarkkinoille. Työ- ja päivätoimintojen rajanveto pitäisi tehdä konkreettisemmaksi. (Kairi ym. 2010, 101 - 102.)

### 3.4 Avotyötoiminta

1980-luvun lopulta alkaen on osa kehitysvammaisten työtoiminnasta järjestetty työ- ja toimintakeskusten ulkopuolella niin sanottuna avotyönä. (Hyvärinen, Vesala & Seppälä 2002, 8). Avotyötoiminnassa työtoiminta tapahtuu tavallisilla työpaikoilla. Sosiaalihuoltolain 27 e §:ssä on säädetty, että toiminta ei ole työsuhteista. Työtoimintaa pidettiin edistyksellisenä tapana integroida kehitysvammaisia ihmisiä osaksi yhteiskuntaa. Se oli myös kustannustehokasta. Myöhemmin avotyötoimintaa on käytetty myös muille vammaisryhmille ja työmarkkinoiden ulkopuolella oleville henkilöille. Tänä päivänä toimintamallia, ilman työsuhdetta, ei pidetä enää niin positiivisena asiana. Avotyötoiminta oli tarkoitettu välivaiheeksi. Mutta monien kohdalla siitä on tullut pysyvä käytäntö, mikä herättää ihmisoikeus- ja yhdenvertaisuuskysymyksen. (Varanka & Saarinen 2012, 8 - 10)

Avotyötoimintaan osallistuvilla järjestävä taho maksaa työosuusrahaa. Työosuusrahan suuruus vaihtelee kunnittain. Usein sen suuruus on sidottu työn vaativuuteen ja henkilön työkykyihin. Tuloverolain mukaan työosuusrahaa voidaan maksaa maksimissaan 12 euroa päivässä verovapaana sosiaalietuutena. Käytännössä työosuusrahaa maksetaan keskimäärin viisi euroa päivässä. (Verner 2014a.) Avotyötoiminnassa henkilö tekee työpaikan normaaleja työtehtäviä, jotka ovat yksilöllisesti räätälöity vastaamaan hänen osaamistaan. Perehdytysjakson jälkeen avotyöntekijät suoriutuvat työtehtävistään mahdollisimman itsenäisesti. (Varanka & Saarinen 2012, 8 - 10.)

Yhtä lukuun ottamatta tämän tutkimuksen kohderyhmä tekee avotyötä tavallisilla työpaikoilla. Työtehtävät on räätälöity yksilöllisesti heidän osaamisensa ja vahvuuksiensa mukaisesti. He eivät ole työsuhhteessa ja saavat tekemästään työstä työosuusrahaa 6 - 12 euroa päivässä. Työosuusrahan lisäksi avotyössä olevat saavat ilmaisen lounaan ja työmatkoja varten bussikortin veloituksetta. Työhönvalmentaja tekee tukikäyntejä työpaikalle kuukausittain, tarvittaessa useammin. Useimmat tutkimukseen osallistuvat vertaisryhmäläiset ovat tehneet avotyötä jo vuosia samassa työpaikassa. Pääsääntöisesti he suoriutuvat työtehtävistään lähes itsenäisesti.

### 3.5 Tuettu työ

Tuettu työllistyminen on osa EU-jäsenyytemme myötä tulleista uusista sosiaali- ja työllisyyspoliittisista vaikutteista (Hyvärinen ym. 2002, 8). Tuettu työllistyminen (supported employment) on työllistymisen toimintamalli, joka alun perin syntyi USA:ssa 70- ja 80-luvuilla. Tuetun työllistymisen perusajatus on, että jokainen työnhakija on työkykyinen, mikäli löydetään tai räätälöidään hänen vahvuuksilleen ja kyvyilleen sopiva työtehtävä ja annetaan riittävä tuki ja ohjaus työn tekemiseen. Tuetun työllistymisen malli on kehitetty alun perin kehitysvammaisille henkilöille. 1980-luvulla mallia on sovellettu myös liikuntavammaisille ja mielenterveyskuntoutujille. Tuettu työllistyminen eroaa palkkatukeen perustuvasta tukityön mallista. Tuetun työllistymisen prosessiin liittyy työsuhteinen palkkatyö, työpaikalla tapahtuva oppiminen, integroitu työyhteisö ja räätälöidyt tukipalvelut. Työnhakijan pitää olla sitoutunut palveluprosessiin, jossa hänen osallistumisensa on täysivaltaista koko prosessin ajan. Työhönvalmentajan tehtävänä on etsiä työpaikkoja, jotka vastaavat työnhakijan toiveita ja osaamista. Työntekijän työkykyä ja osaamista kartoitetaan työpaikalla aidossa työympäristössä. Työhönvalmentaja on tukena työpaikalla ja ohjaa työskentelyä. Työhönvalmentajan tehtävänä on myös erilaisten tukien ja etuuksien selvittäminen sekä työntekijälle että työnantajalle. Työntekijän tulee ymmärtää, miten työllistyminen vaikuttaa hänen toimeentuloonsa ja mahdollisiin sosiaaliturvaetuuksiin. Työnantajaa informoidaan työllistymiseen liittyvistä palkkatuki ja työolosuhteiden järjestelytuki mahdollisuuksista. Todennäköisesti tuettu työllistyminen tarjoaa paremmat mahdollisuudet osallisuuteen ja integraatioon kuin useimmat muut ammatillisen kuntoutuksen ja työllistymisen muodot. (Järvikoski, Härkäpää & Pättikangas 1999, 118 – 121; Vates 2014.)



Paine sekä tarve vammaisten ihmisten työllistymisen tukemiseksi on noussut monelta eri taholta. Tähän sekä sosiaali- ja terveysministeriössä että työ- ja elinkeinoministeriössä pohditaan parhaillaan keinoja. Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (28.12.2012/916) astui voimaan vuoden 2013 alussa. Uusi laki selkeyttää ja parantaa myös työkyvyttömyyseläkkeellä olevien kehitysvammaisten asemaa työnhakijoina ja tukee heidän työllistymistään palkkasuhteisiin. Sosiaali- ja terveysministeriön Osatyökykyiset työssä 2014 -ohjelma esittää muun muassa yksilöllisen työhönvalmennuksen lisäämistä ja tehostamista. YK:n vammaissopimus tukee ihmisten yhdenvertaisuutta ja vammaisten oikeutta työhön. Suomen vammaispoliittinen ohjelman (VAMPO 2010 - 2015) yksi tärkeimmistä tavoitteista on varmistaa vammaisten henkilöiden sosioekonomisen aseman parantuminen ja köyhyden torjuminen. (STM 2013b, 4). Työ- ja päivätoiminta kaipaa kehittämistä. Erityisesti avotyötoimintaan liittyvät epäkohdat ja siihen liittyvä juridinen paine ja vaatimus yhdenvertaisesta kohtelusta työelämässä. Työurien pidentämisen tavoite ja kestävyysvajeen täyttäminen tukevat myös tarvetta vammaisten ihmisten työllistymiseen. (Kehitysvammaliitto 2014b.)

Tuetun työllistymisen palvelu tukee kehitysvammaisten ja vajaakuntoisten työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Palvelun avulla autetaan vammaisia osaksi yhteiskuntaa, parannetaan heidän elämänlaatuaan ja toimeentuloaan. (Helsingin kaupunki 2014.) Vuonna 2014 työkyvyttömyyseläkkeellä oleva henkilö voi ansaista palkkatuloa 743,38 euroa kuukaudessa menettämättä eläkettään. Työkyvyttömyyseläkkeen lepäämään jättämismahdollisuudella tuetaan työssäkäynnin kokeilemista ilman pelkoa eläkkeen menettämisestä. Tavoitteena on työkyvyttömyyseläkkeellä olevien ihmisten palaaminen heille sopivaan työhön. Eläkkeen voi myös jättää lepäämään vähintään kolmeksi kuukaudeksi tai korkeintaan kahdeksi vuodeksi. Näin voi menetellä, jos haluaa tehdä kokopäivätyötä ja ansioraja ylittyisi. Eläkkeen aikana tehdystä työstä karttuu lisää eläkettä 1,5 % vuosiansiosta. (Keva 2014.)

### 3.6 Näyttöön perustuva työhönvalmennus

Näyttöön perustuva työhönvalmennuksen toimintamalli tukee tuettua työllistymistä. Näyttöön perustuvan työhönvalmennuksen tavoitteena on työllistyminen palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille. Mallin tuloksellisuudesta on vahvaa näyttöä sekä kotimaassa että ulkomailla tehdyissä tutkimuksissa ja kehittämishankkeissa. Valtaosa näistä tutkimuksista on tehty USA:ssa mielenterveyskuntoutujien tuetusta työllistymi-

sestä. Eurooppalaisia tutkimuksia on tehty varsin vähän. Tutkimusten perusteella näyttöön perustuva työhönvalmennusmalli on sovellettavissa laajasti heikossa työmarkkina-asemassa oleviin asiakasryhmiin. Tutkimusten ja arviointiraporttien mukaan myös kehitysvammaiset hyötyvät toiminnasta. Keskeisiä ominaisuuksia näyttöön perustuvassa työhönvalmennuksessa ovat asiakkaan vahvuuksiin keskittyminen, sektorirajat ylittävä toiminta ja toiminnassa käytetty monialainen lähestymistapa. Palvelu on yksilöllistä ja usein pitkäkestoista, jossa työssäkäynnin hyvinvointia edistävä vaikutus tiedostetaan. (Harkko & Ala-Kauhaluoma 2014; Härkäpää 2011a.)

Tutkimusten perusteella näyttöön perustuvan työhönvalmennuksen laatukriteerien noudattaminen on johtanut todennäköisemmin työllistymisen toteutumiseen. Laatukriteereitä ovat 1) keskittyminen työn etsintään avoimilta työmarkkinoilta 2) palvelu on avoin kaikille, joiden tavoitteena on työllistyminen palkkatyöhön 3) nopea työn etsiminen 4) työnhaku perustuu asiakkaan toiveisiin ja se toteutetaan yksilöllisen työhaikusuunnitelman mukaan 5) yksilöllinen ja jatkuva tuki 6) yhteistyö verkoston kanssa ja 7) neuvonta ja ohjaus taloudellisista etuuksista. Näyttöön perustuvassa työhönvalmennuksessa keskitytään työnantajakontakteihin ja yksilöohjaukseen. Asiakkaita kannustetaan aloitteellisuuteen ja mahdollisimman suureen osallisuuteen työhaun suhteen. Työnantajille kerrotaan tuetun työllistymisen mahdollisuudet heidän näkökulmastaan, ja esitellään työnantajan tarpeita vastaavia työntekijöitä. Työhönvalmentajan yksilöllinen tuki on sekä työntekijän että työnantajan käytettävissä. (Harkko & Ala-Kauhaluoma 2014; Härkäpää, Harkko & Lehikoinen 2013.)

#### 4 VOIMAANTUMINEN - EMPOWERMENT

Voimaantumisen teoreettinen tarkastelu on hankalaa. Vaikka empowerment on vakiintumassa muun muassa sosiologisen tutkimuksen yhdeksi avainkäsitteeksi, sitä on vaikea määritellä. Voimaantumisen osatekijöitä on löydetty kymmeniä. Niitä on luokiteltu eri tavoin riippuen tutkimuksen tavoitteesta ja erilaisista tutkimusympäristöistä. (Järvinen 2009, 8.)

Empowerment-käsite syntyi 1960-luvulla USA:ssa vähemmistöjen tasavarkokeskusteluissa. Alun perin sillä oli selkeästi poliittinen merkitys. Käsite viittaa prosessiin, missä henkilön mahdollisuudet vaikuttaa henkilökohtaisiin, taloudellisiin, sosiaalisiin ja poliittisiin voimiin kasvavat. Voimaantuminen tarkoittaa nimenomaan henkilökohtaisen hallinnan vahvistumista. Siltä osin se on lähellä sisäisen elämänhal-

linnan käsitettä. Organisaatiotasolla voimaantumisella viitataan organisaation mahdollisuuksiin saavuttaa päämääriä sekä niihin prosesseihin ja rakenteisiin, jotka tukevat yksilön osallistumista. Organisaatioiden ja yhteisöjen voimaantuminen on enemmän kuin siihen kuuluvien yksilöiden voimaantuminen. (Järvikoski ym. 1999, 109 – 111.)

Empowerment-käsitteellä on useita suomenkielisiä vastineita: voimaantuminen, valtaistuminen, täysivaltaistaminen, valtuuttaminen, valtaistaminen, toimintavoiman ja -vallan saaminen. Käsitteen kantasana ”power” tarkoittaa valtaa, voimaa, mahtia, valtuutta. (Härkäpää 2011b, 4.) Käytän tässä tutkimuksessa sanaa voimaantuminen.

Voimaantunut ihminen on löytänyt omat vahvuutensa. Hän tekee itse omat päätöksensä eivätkä ulkoiset tekijät pakota häntä siihen. Hän on itse voimaantunut. Kukaan ei ole häntä voimaannuttanut. (Siitonen 1999, 93.) Voimaantuminen ei merkitse itsessään mitään, ellei siitä seuraa jotain ihmiselle itselleen tai hänen ympäristösuhteelleen. (Räsänen, 10). Mattila (2008, 126) kuvaa väitöskirjassaan voimaantumista lähimäisenrakkauden ravitsemaksi, eettiseksi prosessiksi.

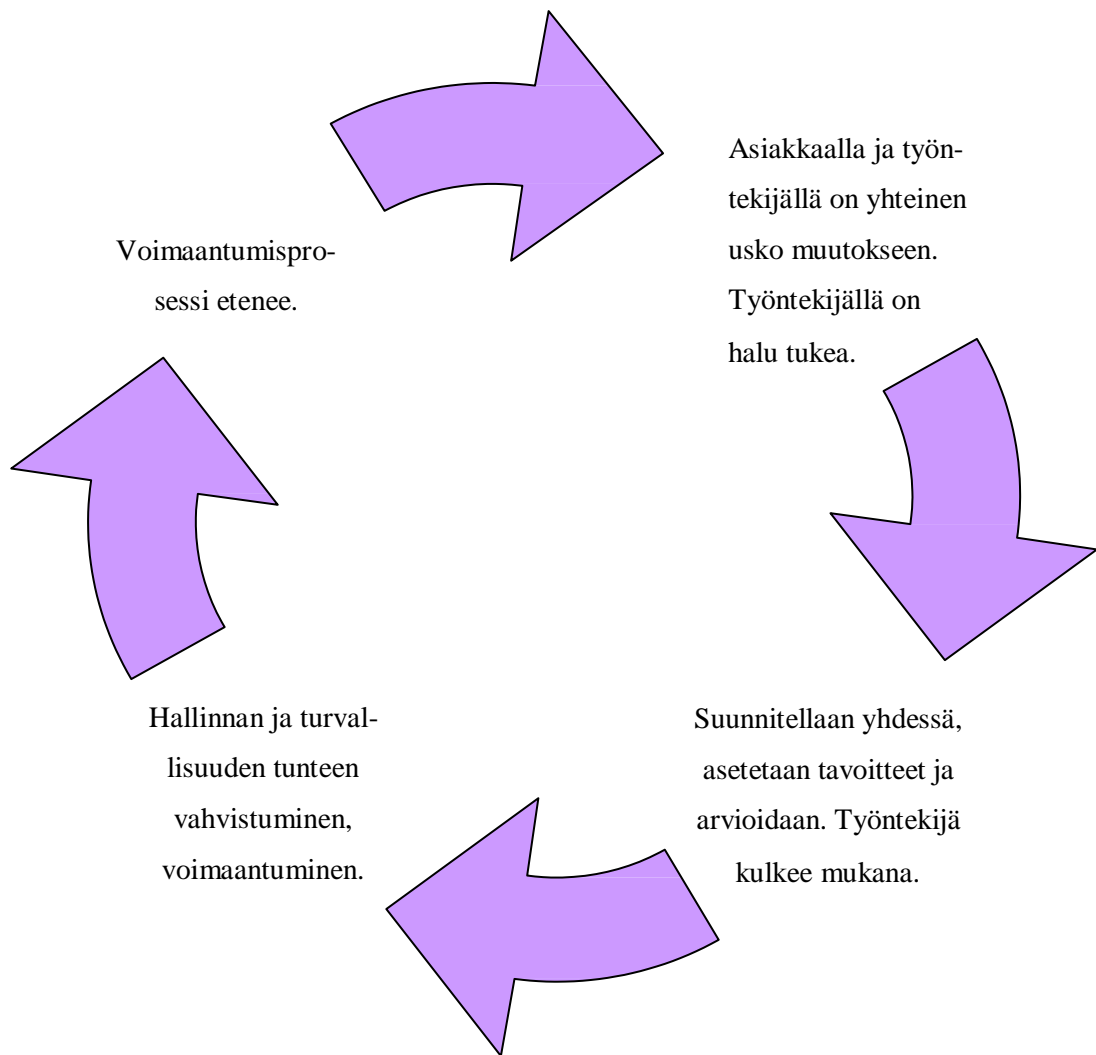
Voimaantumista on tutkittu muun muassa työuupumuksen ja ammatillisen kasvun näkökulmasta. Käsite sopii myös kehitysvammaisten ja vammaisten perheiden tarkasteluun. Voimaantuminen tarkoittaa mahdollisuutta ajaa omia asioitaan ja osallistua yhteiskunnan tasollakin päätöksentekoon. Tästä on hyvänä esimerkkinä Me Itse ry, joka pyrkii edistämään kehitysvammaisten näkyväksi tekemistä yhteiskunnassa. Toiminta voi nostaa henkilöiden tietoisuutta yhteenkuuluvuudesta ja lisätä samalla yksilön voimaantumisen tunnetta. Sisäinen voimaantuminen voi antaa rohkeutta myös yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen. Voimaantuminen vaihtelee eri tilanteissa ja ympäristöissä. Kehitysvammainen henkilö voi toimia itsenäisesti tutussa ympäristössä, mutta saattaa tarvita runsaastikin ohjausta ja tukea paikassa, joka on hänelle vieras. Tutkijat ovat pohtineet ihmisten samaistumista eri ryhmiin. On väitetty, että ihmiset harvoin identifioivat itsensä ryhmään, jonka he kokevat olevan huonossa yhteiskunnallisessa asemassa. Vammaisten on esimerkiksi todettu samaistuneen mieluummin vammattomiin. (Verner 2014b.)

#### 4.1 Voimaantumisprosessi

Siitosen (1999) mukaan voimaantuminen on henkilökohtainen ja sosiaalinen prosessi. Voimaa ei voi antaa toiselle, sen tulee lähteä ihmisestä itsestään. Toimintaympäristön

olosuhteet voivat olla merkityksellisiä voimaantumiseen, esimerkiksi turvallisiksi koettu ilmapiiri. Voimaantumisen merkityssuhteita on teoreettisesti kuitenkin vaikea osoittaa, koska ihminen ei voimaannu toisen ihmisen päätöksestä. Jokainen ihminen voimaantuu itse. (Siitonen 1999, 93.) Voimaantuminen on niin henkilökohtainen asia, että sen mittaaminen yksilötasolla on ongelmallista. Voimaantumisen mittaamisen kannalta pelkkä henkilön tunne voimaantumisesta ei ole riittävä. Siinä tapauksessa voimaantuminen ei ole todettavissa ulkopuolisen arvioijan toimesta. (Järvinen 2009, 11.)

Voimaantumisen tarve tulee viimeistään silloin esille, kun ihmistä yritetään estää voimaantumasta. Jokaisella on tarve tulla hyväksytyksi ja tuntea itsensä arvokkaaksi. Pienikin voimaantumisen lisääntyminen voi johtaa uudistumiseen ja se voi tuottaa valtavasti energiaa. Voimaantumisteoriassa ihminen nähdään aktiivisena, luovana ja vapaana toimijana, joka asettaa itselleen tavoitteita. (Siitonen 1999, 117 - 118.) Mattila (2008, 124) on todennut väitöskirjassaan, että ihminen voi kokea voimaantumattomuutensa muiden aiheuttamaksi. Henkilö saattaa esimerkiksi ajatella yhteiskunnan kohtelevan ihmisiä eriarvoisesti. Hän ei saa tukea eikä voi luottaa ihmisiin. Voimaantumisprosessi on yhteydessä ihmisen omaan haluun ja omiin päämääriin. Siihen vaikuttaa myös näkemys itsestä ja luottamus omiin kykyihin. Ihmisen luottamus itseän ja omiin kykyihin rakentuvat vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Vaikka voimaantuminen on henkilökohtainen prosessi, siihen vaikuttavat myös olosuhteet, verkostot ja muut ihmiset. (Siitonen 1999, 117 - 118.) Vammaisen henkilön voimaantumisen esteenä voi olla asiantuntijoiden ennakkoasenteet, jolloin ”järjestelmä” ottaa vallan. Vammaisella henkilöllä alkaa oppimisprosessi kohti opittua avuttomuutta. Alistamisen kehä umpeutuu ja asiantuntijan ennakkoasenteet vammaisen henkilön kykenemättömyydestä toteutuvat. (Härkäpää 2011b, 16.) Voiko palvelujärjestelmä edesauttaa voimaantumisessa? Härkäpää (2011) on kuvannut asiakkaan voimaantumisen kehää kuvan 1 osoittamalla tavalla.



Kuva 1. Voimaantumisen kehä Härkäpään mukaan (Härkäpää 2011b, 18)

#### 4.2 Voimaantumisen osaprosessit

Siitonen (1999) on kehittänyt voimaantumisteorian, missä hän kokoaa eri lähteistä saatujen ajatusten pohjalta voimaantumisen osaprosessien ja niiden välisiä merkityssuhteita jäsentävän teorian. Siitonen on todennut osaprosessien olevan yhteydessä ja merkityssuhteessa toisiinsa. Niiden voidaan todeta jopa vaikuttavan toisiinsa. (Siitonen 1999, 118.)

Siitosen tutkimus ei tutkinut osaprosessien syy-seuraussuhteita, vaikka oletettavasti niitä jossain määrin tapahtuu. Voimaantumisen osaprosessien välillä tapahtuu jatkuvasti monitasoista ja ennakoimatonta liikettä. Siitonen on luokitellut väitöskirjassaan

voimaantumisen päämääriin, kykyuskomuksiin, kontekstiuskomuksiin ja emotioihin. (Siitonen 1999, 118.)

#### 4.2.1 Päämäärät

Päämäärät kategoria sisältää toivotut tulevaisuuden tilat, kuten henkikohtaisten tavoitteiden asettamisen ja halun menestyä. Myös vapaus ja arvot kuuluvat tähän kategoriaan. Voimaantumisen kannalta on tärkeää, että ihminen voi tehdä vapaasti tulevaisuuden suunnitelmia ja asettaa itselleen unelmia. Suuret unelmat ja päämäärät vaativat yleensä pienempien välipäämäärien saavuttamista. Itse asetetut tulevaisuuden unelmat ja välipäämäärienkin saavuttaminen ovat yhteydessä voimavarojen vapautumiseen. Näin päämäärät ja voimaantuminen ovat keskinäisessä suhteessa. Myös ihmisen kokemukset ja tunne ympäristön antamista mahdollisuuksista ovat yhteydessä päämäärien asettamiseen ja niihin pyrkimiseen. (Siitonen 1999, 119 - 120.)

Vapaudella on tärkeä merkitys voimaantumiseen. Sen lähikäsitteet valinnanvapaus, vapaaehtoisuus, itsemäärääminen ja autonomisuus ovat voimaantumisen jäsentämisen, ymmärtämisen ja pohtimisen kannalta keskeisiä käsitteitä. Vapaaehtoisesti tehty itsenäinen päätös ja omien päämäärien asettaminen olivat yhteydessä arvostukseen ja luottamukseen. (Siitonen 1999, 124.)

#### 4.2.2 Kykyuskomukset

Kykyuskomuksiin sisältyy minäkäsitys, vastuu, itseluottamus ja itsearvostus sekä tehokkuususkomukset ja itsesäätely. Minäkäsitys on voimaantumisprosessissa merkityksellinen. Siitonen viittaa tutkimuksessaan Ahon (1997) käsitykseen, jonka mukaan oikeastaan ihmisen koko elämä pyörii minäkuvan ympärillä. Ihmisen minäkäsitys ja tulevaisuuden odotukset kulkevat käsi kädessä. Jos henkilöllä on positiivinen minäkäsitys, hän todennäköisesti suhtautuu tulevaisuuteen myönteisemmin. Ihminen myös arvioi ympäristöään minäkäsityksen kautta. Ahon Minä-tutkimuksien lähtökohtien olettamuksena on, että minäkäsitykseen sisältyy kolme prosessia: itsensä tiedostaminen, itsensä tuntemus ja itsensä arvostaminen. (Aho 1997, 16 - 17.) Kykyuskomukset liittyvät selvästi heikkoon itsetuntoon. Ihmisen on vaikea luottaa omiin kykyihinsä, kun hän kokee itsensä huonoksi ja arvottomaksi. Myönteinen muutos on havaittavissa jo pientenkin onnistumisien jälkeen. (Pihl 2012, 61.)

Voimaantumisen näkökulmasta on tärkeää millaisena, minun mielestäni, muut minut näkevät. Jos ihminen kokee, että häntä kunnioitetaan sellaisena kuin hän on, hän arvioi tulevaisuuden rakentumisen omista lähtökohdistaan ainakin jossain määrin mahdolliseksi. Toinen voimaantumisen kannalta tärkeä kysymys on, millainen minä haluaisin olla. Tähän liittyy tulevaisuuden pohdinta. Ja kolmantena, millaiseksi minäkuva muotoutuu. Erityisesti vuorovaikutustilanteissa saadun palautteen kautta muodostuneet uskomukset ja käsitykset itsestä ovat merkityksellisiä realististen päämäärien asettamiseksi. Itsetunto, itseluottamus ja itsearvostus ovat osin päällekkäisiä käsityksiä. Ihmisen toimintaympäristöllä on usein suuri merkitys niiden rakentumisessa. Onnistuminen kasvattaa itseluottamusta, mikä taas voi tukea itsearvostusta. Nämä ovat voimaantumisen rakentumisessa merkityksellisiä. Vastuun ottaminen ja voimaantuminen liittyvät myös läheisesti toisiinsa. Vastuu, vapaus ja voimaantuminen ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Voimaantuminen on sekä henkilökohtainen että sosiaalinen prosessi. Siksi myös vastuu ulottuu molemmille tasoille. (Siitonen 1999, 129 – 138, 141 – 142.)

#### 4.2.3 Kontekstiuskomukset

Kontekstiuskomusten osa-prosesseja ovat hyväksyntä, toimintavapaus, ilmapiiri, arvostus, luottamus, kunnioitus, autenttisuus, yhteistoiminta, kollegiaalisuus ja tasa-arvoisuus. Siitosen tutkimuksessa selvisi, että ihmisten molemminpuolinen hyväksyntä ja tervetulleeksi kokeminen ovat yhteydessä turvallisen ilmapiirin, arvostuksen ja luottamuksen kokemiseen. Siitä puolestaan vapautuu voimavaroja. Tutkimuksen mukaan voimaantumisen rakentumiselle on erityisen merkityksellistä luottamuksen, kunnioituksen ja arvostuksen kokemukset. Myös turvallinen ilmapiiri, ennakkoluulottomuus, avoimuus, tukeminen ja rohkaiseminen ovat yhteydessä voimaantumiseen. (Siitonen 1999, 144 - 145.)

Mattila (2008, 125) on kuvannut tutkimuksessaan voimaantumista muun muassa ilonpyörteeksi, jossa on eteenpäin menemisen meininkiä. Ilon pyörteellä hän tarkoittaa sitä, että vaikka asiat eivät aina mene odotusten mukaisesti, niin myönteisellä ilmapiirillä on voimaantumista edistävä vaikutus.

#### 4.2.4 Emootiot

Emootiot-kategoria sisältää säätelevää ja energisoivaa toimintaa, positiivista latausta, toiveikkuutta, onnistumisen kokemuksia ja epäonnistumisia sekä eettisyyttä. Onnistumisen kokemukset ovat tärkeitä voimaantumisen kannalta. Ne liittyvät läheisesti arvostukseen ja hyväksymiseen. Hyväksymisen kokeminen edistää positiivisen latauksen rakentumista. Ihmisen on ennen kaikkea uskottava itseensä. Ihmisen toiveikkuus ja positiivisuus ovat merkityksellisiä omien voimavarojen vapautumiselle. Kun ihminen uskoo mahdollisuuksiinsa, hän todennäköisesti löytää siihen tarvittavat voimavarat ja päättää pyrkiä asettamiinsa päämääriin sekä uskaltaa asettaa uusia päämääriä. Positiivinen lataus antaa voimavaroja, joita tarvitaan uusissa haastavissa tilanteissa. (Siitonen 1999, 151 - 154.)

Mahlakaarto (2010, 63) on väitöskirjatutkimuksessaan todennut emootioilla ja niiden muutoksilla olevan merkitystä omien tunteiden tunnistamisessa ja itsensä hyväksymisessä. Tunteiden muutokset näyttivät vaikuttavan voimaantumiseen sekä vahvistavasti että heikentävästi. Esimerkiksi kielteisten tunteiden vallatessa ihmistä voimaantumattomuus vahvistui. Kielteiset tunteet olivat voimaantumisen tukkeena.

#### 4.3 Voimaantumisen tavoitteet ja työllistyminen

Työ on ihmisen sosiaalisen integraation ja hyvinvoinnin kannalta tärkeä tekijä. Työllä on vaikutusta itsetuntoon ja itsearvostukseen ja se vahvistaa usein henkilökohtaisen hallinnan tunnetta. Työ antaa mahdollisuuksia sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Suomalaisessa yhteiskunnassa työn tuoma sosiaalinen status on työttömyyttä tai työkyvyttömyyttä korkeampi. Työntekoon voi liittyä myös hierarkkisia valtasuhteita. Vammaiset henkilöt tekevät yleensä avustavia ja vähiten ammattitaitoa vaativia tehtäviä. Työllä on mahdollisuus voimaannuttaa, mutta myös alistaa. (Järvikoski ym. 1999, 118 – 119.)

Pihl (2012, 56, 65 - 69) on todennut tutkimuksessaan kuntouttavan työtoiminnan olleen tärkeä osa voimaantumisprosessia. Voimaantumisprosessin myötä tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden elämässä oli tapahtunut myönteisiä muutoksia. Kuntouttava työtoiminta oli muun muassa toiminut väylänä sellaisiin vuorovaikutteisiin tilanteisiin, jossa voimaantumisella oli ollut mahdollisuutta alkaa. Pihl pohti tutkimuksessaan myös sitä, oliko voimaantumisen puute yhteydessä työhön sitoutumiseen. Kuntouttava



työtoiminta ja voimaantuminen olivat toimineet toisiaan vahvistavina tekijöinä, jossa voimaantuminen oli voimaannuttanut. Voimaantuminen oli vaikuttanut katalyyysin ta-  
voin sitoutumiseen. Pihl totesi myös, että kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvan  
henkilön on pitänyt olla jo jollain tavalla voimaantunut, jotta hän on ylipäänsä pysty-  
nyt sitoutumaan kuntouttavan työtoiminnan aloittamiseen.

## 5 VERTAISTOIMINTA

Vertaistoiminnan käsite on tullut Suomeen vasta 1990-luvun puolella välissä. Vertais-  
toiminta on auttamisen ja tuen muoto, joka perustuu jollain tavalla samassa tilanteessa  
olevien ihmisten tukeen. Vertaistoiminnan lisäksi käsitteinä käytetään yleisesti ver-  
taistukea ja vertaisryhmää. Vertaistoiminta perustuu kokemusasiantuntijuuteen, tasa-  
arvoisuuteen ja toisen ihmisen kunnioittamiseen. Perusajatuksena on saada ihmisen  
omat voimavarat käyttöön ryhmän tuella, omia oivalluksia ja valintoja tekemällä.  
Muutos- ja sopeutumisprosessit herättävät erilaisia tunteita ja niiden läpikäyminen  
vaatii rohkeutta. Muissa Pohjoismaissa käytetään vertaistukitoiminnasta sanaa  
självhjälp. Suora käännös sanasta självhjälp on suomeksi oma-apu. Oma-apu sanaa  
käytetään suomessa lähinnä voimaantumisen (empowerment) yhteydessä. Ajattelem-  
meko Suomessa, että voima löytyy vuorovaikutuksesta, kun muissa Pohjoismaissa  
lähtökohtana ovat omat voimavarat? (Laimio & Karnell 2010, 11 - 12.) Vertaistuki  
voidaan määritellä myös voimaantumisenä ja muutosprosessina. Vertaistuki auttaa  
ihmistä tunnistamaan ja löytämään omia vahvuuksiaan ja voimavarojaan. (Huuskonen  
2014.)

Ihmisten välille syntyy vertaisuutta, ymmärretyksi tulemista ja samankaltaisuuden ko-  
kemista, kun elämäntilanteista ja elämäkokemuksista löytyy yhdistäviä tekijöitä.  
Vertaistukiryhmissä kertyy kokemuksia ja vaihdettavaa tietoa. Ryhmänä voi myös  
tehdä kiinnostavia ja iloa tuottavia asioita yhdessä. (Kehitysvammaisten tukiliitto  
2014c.)

Vertaistuen toteuttamistapoja ovat kahdenkeskinen- ja ryhmämuotoinen vertaistuki.  
Erilaisten vertaisryhmien ohjaajana voi toimia koulutettu vapaaehtoinen, ammattilai-  
nen tai vertainen ryhmäläinen. Myös verkossa voidaan antaa ja saada kahdenkeskistä  
tai ryhmämuotoista vertaistukea. Vertaistuki voi olla omaehtoista toimintaa eikä se lii-  
ty välttämättä taustayhteisöön. Se voi olla myös erilaisten järjestöjen ja organisaatioi-  
den järjestämää toimintaa, jossa taustayhteisö esimerkiksi kouluttaa ohjaajia ja antaa

toiminnan käyttöön tilat. Ammattilaisten järjestämässä toiminnassa vertaistoiminta voi olla osana asiakkaan hoito- ja kuntoutusprosessia. Vertaistukea voidaan toteuttaa muun muassa ohjatuissa keskusteluryhmissä, toiminnallisissa ryhmissä tai kahdenkeskisissä tapaamisissa. Vertaistukea on monenlaista. Ei ole vain yhtä oikeaa tapaa järjestää vertaistukea. (Huuskonen 2014.) Internetin vertaistuki ei ole sidottu aikaan eikä paikkaan. Maantieteellisillä etäisyyksillä ei ole merkitystä. Virtuaalimaailmassa on aina joku paikalla. Verkkokeskusteluissa voi saada hyviä vinkkejä erilaisiin pulmiin. (Kehitysvammaisten tukiliitto 2014c.)

Ryhmämuotoisessa vertaistoiminnassa keskeistä ovat 1) kokemusten jakaminen ja vaihto 2) itsetuntemuksen lisääntyminen ja vahvistuminen 3) voimaantuminen 4) ystävyys 5) kansalaistoiminta ja 6) yhteisöllisyys. Ryhmäläisten kertomusten kautta omakin elämä tulee itselle näkyvämmäksi. Identiteetti selkiytyy ja kuuluminen yhteiskuntaan vahvistuu. Ryhmän avulla löytää omia voimavaroja ja voimaantuminen kasvaa. Yhteenkuuluvuus ja ystävyys-suhteiden luominen niiden ihmisten välillä, jotka kuuluvat samaan ”heimoon” on luontevaa. (Jyrkämä 2010, 26.)

## 6 KIT-VERTAISRYHMÄTOIMINTA OSANA HANKETTA

Kehitysvammaliiton Kehitysvammaiset ihmiset töihin (KIT) - syrjäytymisestä osallisuuden projektin päätavoite on kehittää ja ottaa käyttöön näyttöön perustuva työhönvalmennuksen toimintamalli ja sen tukirakenteita. Niiden avulla mahdollisimman moni kehitysvammainen ihminen voisi työllistyä palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille. (Kehitysvammaliitto 2013.)

Projekti on käynnistynyt keväällä 2013 ja päättyy joulukuussa 2016. ”Nyt on aika asettaa tavoitteeksi, että palkkatyöhön työllistetään kaikki kynnelle kykenevät. Kuntien on tarjottava työhönvalmennusta ja tukea. Työllistyminen on parasta sosiaalipolitiikkaa.” Heikki Seppälä, KIT-hankkeen projektipäällikkö, korostaa. (Kehitysvammaliitto 2014c.)

### 6.1 KIT-projekti

Hankkeen pilottialueena toimii Kymenlaakso. Yhteistyökumppaneita ovat Careakuntayhtymä, Kouvola-, Kotkan-, ja Haminan kaupungit, Parik-säätiö, Sotek-säätiö ja Ravimäkiyhdistys. Mukana on myös Kaakkois-Suomen TE-toimisto. Työhönval-

mennukseen käytettävissä olevia voimavaroja tehostetaan ja työhönvalmentajille järjestetään koulutusta ja ohjausta. Tavoitteena on kehittää Kymenlaaksoon yhtenevä työhönvalmennuksen toimintamalli. Hankkeeseen sisältyy myös erilaisia tutkimuksia, joissa kartoitetaan muun muassa kehitysvammaisten työelämään osallistumisen nykytilannetta, työtoiminnassa olevien määrää sekä työn ja työllistymisen merkitystä ja vaikutuksia. Verkostoyhteistyö, viestintä ja vaikuttamistyö ovat tärkeä osa hankkeen toteutusta. Yksilökeskeisen suunnittelun menetelmiä ja käytäntöjä kehitysvammaisten työtoiminnoissa kehitetään ja kokeillaan. Vertaisryhmätoiminnalla tuetaan kehitysvammaisten ihmisten voimaantumista, jotta heistä kasvaisi työnhakijoita ja työllistyjiä. Projektissa mukana oleville työvalmentajille järjestetään koulutusta ja annetaan työkaluja työhönvalmennuksen hyvien käytäntöjen toteuttamiseen. Tuetun työllistymisen strategiaryhmissä pohditaan, miten kunnat voisivat edistää tuettua työllistymistä alueellaan. (Kehitysvammaliitto 2014a; Kehitysvammaliitto 2013.)

## 6.2 KIT-vertaisryhmätoiminta, tavoitteet ja sisältö

KIT-projektin yksi keskeisimpiä työmuotoja on työskentely yhdessä työtoimintaan osallistuvien kehitysvammaisten ihmisten kanssa. Projekti järjestää muun muassa vertaisryhmätoimintaa, joka pohjautuu yksilökeskeisen suunnittelun ja toimintatavan periaatteille (person-centered planning, PCP). (Kehitysvammaliitto 2013.) Tutkimuksen mukaan yksilökeskeisen suunnittelun on todettu lisäävän oppimisvaikeuksista kärsivien henkilöiden elämänlaatua. (The Impact of Person Centred Planning 2005, 3). Yksilökeskeinen suunnittelu kulkee lähellä voimaantumisen ajatuksia ja ratkaisukeskeyttä. Tavoitteena on yksilökeskeisesti ja luovasti edetä kohti asetettua päämäärää. Ensimmäisen vertaisryhmän ohjaajina toimivat hankkeen suunnittelija Kehitysvammaliitosta ja hänen työparinaan paikallinen yhteistyökumppanin työhönvalmentaja, eli tämän tutkimuksen tekijä.

Vertaisryhmän keskeisenä tavoitteena on tarjota ryhmäläisille vertaistukea ja luoda voimaantumisen kokemuksia. Vahvistaa ryhmäläisten käsitystä itsestään ja rohkaista ryhtymään työnhakijaksi sekä lisätä osallistujien tietämystä työllistymisen mahdollisuudesta ja työhönvalmennuksesta. Projektin näkökulmasta tavoitteena on tehdä näkyväksi osallistujien näkemyksiä työstä ja työllistymisestä sekä löytää niitä henkilöitä, jotka ovat kiinnostuneita työllistymään työsuhteiseen palkkatyöhön. Tavoitteena on lisäksi hankkia kokemuksia toiminnan toteuttamisesta työ- ja päivätoiminnan asiakkail-

le. (Kairi 2014.) KIT-vertaisryhmän toteutustapoina ovat erilaiset toiminnalliset harjoitukset, tehtävät ja niiden esittely. Ryhmäläiset saavat itse vaikuttaa käytettäviin menetelmiin. Ohjelmassa on myös valokuvasta ja improvisaatioharjoituksia, esimerkiksi työhaastattelutilanteesta. Vertaisryhmän tavoitteet ja sisältö on kuvattu taulukossa 1.

Taulukko 1. Vertaisryhmien tavoitteet ja sisältö Kairin (2013) mukaan

VERTAIS- RYHMÄ	TAVOITE	SISÄLTÖ
1. tapaami- nen	<ul style="list-style-type: none"> <li>ryhmähengen luominen</li> <li>tutustumista</li> <li>karttatyöskentelyyn tutustuminen</li> </ul>	<p>Tutustumista ja ryhmähengen luomista, osallistujat keksivät ryhmälle nimen. Karttatyöskentelyä, jossa aiheena on hyviä asioita minusta, vahvuuteni. Välitehtävä: millainen minä olen, missä olen hyvä, omasta ja muiden näkökulmasta.</p> <p>Luodaan Facebook -ryhmä.</p>
2. tapaami- nen	<ul style="list-style-type: none"> <li>ryhmähengen tiivistäminen ja tutustumisen jatkaminen</li> <li>karttatyöskentelyn jatkaminen ja oppiminen</li> </ul>	<p>Välitehtävien esittelyä. Karttatyöskentely omista vahvuuksista ja mielenkiinnonkohteista jatkuu. Annetaan uusi välitehtävä. Ryhmäläinen saavat kertakäyttökamerat, joilla he saavat kuvata mielenkiintoisia työpaikkoja.</p>
3. tapaami- nen	<ul style="list-style-type: none"> <li>työaihepiiriin tutustuminen ja tiedon jakaminen</li> <li>rohkaiseminen oman työidentiteetin löytymiseen</li> </ul>	<p>Aiheena työ. Valokuvien esittelyä. Keskustellaan työstä, käsitteiden avaamista. Esitellään työaiheisia faktoja. Katsotaan video kehitysvammaisesta työntekijästä. Välitehtävänä unelma.</p>
4. tapaami- nen	<ul style="list-style-type: none"> <li>jaetaan kokemuksia työaiheisista unelmista</li> <li>itsetuntemuksen lisääntyminen</li> <li>tutustutaan Polku -työskentelyyn</li> </ul>	<p>Esitellään oma unelma/haave.</p> <p>Polku -työskentelyä, tehdään polku omasta työaiheisesta unelmasta.</p> <p>Unelman kautta jäsennetään oma päämäärä/tavoite.</p>
5. tapaami- nen	<ul style="list-style-type: none"> <li>opitaan tuomaan esiin omia vahvuuksia ja tekemään yhden sivun esit-</li> </ul>	<p>Kerrotaan mikä on cv. Tehdään yhden sivun esittelyä, välitehtävänä esittelyn tekemistä kotona. Tukihen-</p>

	<p>telyä</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ saadaan tuotua esiin omia tuen tarpeita</li> </ul>	<p>kilö on tällä kerralla mukana.</p>
6. tapaaminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ opitaan tuomaan omaa osaamista esille ja arvioimaan vertaisryhmän toimintaa.</li> <li>▪ kerrataan käsitteitä avo-työtoiminnasta ja työsuhteisesta työstä</li> </ul>	<p>Esitellään yhden sivun esittely.</p> <p>Kerrataan käsitteitä.</p> <p>Tehdään arviointia vertaisryhmän toiminnasta.</p> <p>Otetaan ryhmäkuva.</p> <p>Tehdään improvisaatioharjoituksia.</p>
7. tapaaminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ kerrotaan toiminnasta työvalmentajarenkaalle ja yhteistyötahoille</li> <li>▪ luodaan työhönvalmentajakontakteja, pohditaan tulevaisuutta</li> </ul>	<p>Toteutetaan yhteistoiminnallinen päivä työvalmentajarenkaan ja yhteistyötahojen kanssa</p> <p>Pohditaan tulevaisuutta.</p> <p>Pohditaan mitä tukea työllistymisessä tarvitaan.</p>
8. tapaaminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ryhmäläisten mukavaa yhdessäoloa</li> <li>▪ saadaan selville osallistujien kuulumisia ja pyydetään palautetta</li> </ul>	<p>Mitä meille kuuluu?</p> <p>Tapaaminen on noin 6 kuukautta 7. tapaamiskerran jälkeen.</p>

Vertaisryhmän tapaamisia on kahdeksan, joista yksi on seurantatapaaminen noin puoli vuotta ryhmän päättymisen jälkeen. Kaksi ensimmäistä kertaa ryhmä tapaa kahden viikon välein. Tämän jälkeen ryhmä kokoontuu säännöllisesti kerran kuukaudessa. Viidennellä tapaamiskerralla ryhmäläiset voivat ottaa mukaan tukihenkilön, joka voi olla esimerkiksi ohjaaja tai omainen. Ryhmätapaamisten kesto on noin 2,5 - 3 tuntia.

### 6.3 Yksilökeskeinen ajattelu, suunnittelu ja toiminta

KIT-projektin vertaisryhmätoiminta perustuu yksilökeskeisen suunnittelun ja toiminnan ajatuksiin. Ryhmässä käytetään apuna toiminnallisia menetelmiä, kuten esimer-

kiksi yksilökeskeisen suunnittelun kartta- ja polkutyöskentelyä. Yksilökeskeisessä ajattelussa kehitysvammainen henkilö nähdään yksilönä, jolla on tarpeita, haluja ja kykyjä. Lähtökohtana on ratkaisukeskeisyys ja positiivisuus. Yksilökeskeisessä suunnittelussa tuetaan kehitysvammaista henkilöä ottamaan enemmän vastuuta elämästään ja löytämään omannäköinen tapa elää. Omien mielipiteiden ja toiveiden esiintuominen voi olla vaikeaa etenkin jos muut ovat aiemmin tehneet päätöksiä ja suunnitelmia heidän puolestaan. Yksilökeskeinen toiminta on yksilökeskeisen ajattelun ja suunnittelun toteuttamista käytännössä. Vertauskuvallisesti voidaan verrata työotetta tandempyörällä ajamiseen. Henkilö ohjaa pyörää ja päättää suunnan. Muut istuvat takapenkillä ja auttavat polkemisessa, kun heitä tarvitaan. Tukea annetaan niissä tilanteissa, missä henkilön oma ymmärrys tai kyvyt eivät riitä. (Verner 2014c.)

Karttatyöskentelyn avulla voidaan tehdä hyvin monenlaisia karttoja, esimerkiksi elämäntarinan kartta, unelmien ja toiveiden kartta, tai vahvuuksien ja taitojen kartta. Karttatyöskentelyssä kerätään tietoa itsestä ja itselle tärkeistä asioista. Kartta auttaa kertomaan toiveista ja haaveista tai asioista mistä ei pidä. Karttatyöskentely voi olla avuksi oman elämän haaveiden ja valintojen toteuttamisessa. Myös muut ihmiset oppivat tuntemaan kartan avulla henkilöä paremmin ja voivat auttaa tärkeiden asioiden toteuttamisessa. Toiveiden ja unelmien kartassa on olennaista, että unelmia ei pelkästään kirjoiteta vaan mietitään mahdollisia tavoitteita ja miten niitä voisi toteuttaa. Polkutyöskentely auttaa unelmien toteuttamisessa. Polkutyöskentelyn avulla voidaan miettiä: Mikä on unelmani ja millaisia tavoitteita asetan? Mikä on nykytilanne? Kenen apua tarvitsen? Miten sitoudun? Onko välitavoitteita? Mitä teen tulevaisuudessa, ja mikä on ensimmäinen askel? (Kehitysvammaisten palvelusäätiö.)

## 7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Opinnäytetyön tekijänä ja tutkimuksen toteuttajana olin sekä projektin vertaisryhmän ohjaajan että Kymenlaakson ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijan roolissa. Toimin myös viiden ryhmäläisen työhönvalmentajana. Ryhmään osallistui kahdeksan henkilöä. Kahdella heistä ei ollut kehitysvammadiagnoosia. Tutkimuksen tekijänä rajasin tutkimuksen ryhmän kehitysvammaisiin osallistujiin.

Ensimmäisen tapaamiskerran alussa kerroin ryhmäläisille tutkimuksestani ja sen tarkoituksesta selkokielellä. Pyysin kirjallista tutkimuslupaa. Korostin erityisesti tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutta. Tutkimuksesta kieltäytymisellä ei olisi ollut

vaikutusta vertaisryhmään osallistumiseen. Kaikki kuusi kehitysvammaista allekirjoittivat tutkimusluvan.

## 7.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tutkimustyöni lähtökohtana olivat Kehitysvammaliiton vertaisryhmätoiminnan tavoitteet, joiden tarkoituksena on tukea kehitysvammaisten ihmisten voimaantumista, jotta heistä kasvaisi työnhakijoita ja työllistyjiä. Tutkimukseni tavoitteena oli hankkia tietoa kehitysvammaisten osallistujien kokemuksista KIT-vertaisryhmän toiminnasta, selvittää heidän käsitystä itsestään työntekijöinä ja työnhakijoina, tutkia, millaisia voimaantumisen kannalta merkityksellisiä elementtejä ryhmäläisissä ilmenee sekä löytyykö mahdollisesti jotain työnhakua estäviä tekijöitä. KIT-projektin tavoitteena on kehittää ja ottaa käyttöön näyttöön perustuvan työhönvalmennuksen toimintamalli, joka palvelisi alueen työhönvalmentajia heidän työssään. Vertaisryhmätoiminta on osa tätä toimintamallia. Yhtenä tavoitteena olikin selvittää, sopiiko vertaisryhmätoiminta näyttöön perustuvan työhönvalmennuksen osaksi tai tueksi. Tutkimuksen antamaa tietoa kehitysvammaisten vertaisryhmän kokemuksista voidaan hyödyntää työhönvalmentajien työmenetelmien kehittämisessä.

Tutkimuskysymykset:

- 1) Miten osallistuja kokee vertaisryhmätoiminnan?
- 2) Millä tavalla vertaisryhmäläinen kokee itsensä työntekijänä ja työnhakijana?
- 3) Mitä voimaantumista tukevia elementtejä ryhmäläisissä ilmenee vertaisryhmän aikana?
- 4) Mitä työnhakua estäviä tekijöitä vertaisryhmätoiminnan aikana ilmeni?

## 7.2 Tutkimuksen kohde

Tutkimuksen kohteena olivat KIT-projektin, pilottivertaisryhmän, kehitysvammaiset osallistujat. Valintaprosessi ryhmään aloitettiin tiedostustilaisuudella joulukuussa 2013. Tähän tilaisuuteen olivat tervetulleita kaikki alueen kehitysvammaiset henkilöt ja heidän läheisensä. Etukäteen oli mietitty, että mikäli kiinnostus vertaisryhmään

osallistumiseen on suurempaa kuin mitä ryhmään voidaan ottaa osallistujia (kahdeksan henkilöä), silloin etusijalla pidetään avotyössä ja työ- ja toimintakeskuksissa toimivia kehitysvammaisia henkilöitä. Valintaprosessissa oli tarkoitus hyödyntää alueen työhönvalmentajan näkemystä siitä, kenelle vertaisryhmätoiminta olisi erityisesti tarpeen ja soveltuvaa. Tiedotustilaisuuteen osallistuneilla oli kaksi viikkoa aikaa miettiä halukkuuttaan osallistua vertaisryhmään. Tieto vertaisryhmän tiedotustilaisuudesta ei ollut tavoittanut kaikkia alueen kehitysvammaisia. Määräaikaan mennessä ilmoittautuneita tuli vain viisi. Ilmoittautumisaikaa jatkettiin ja jälki-ilmoittautuneita tuli kolme lisää. Kaikki halukkaat pääsivät mukaan vertaisryhmään. Lähtökohtana oli henkilön halu ja mielenkiinto osallistua KIT-vertaisryhmän toimintaan. Vertaisryhmään osallistuminen oli vapaaehtoista.

Tutkimuskohteen rajaamisen takia tutkimukseen osallistui kuusi henkilöä, kolme naista ja kolme miestä. Heillä kaikilla oli lievä- tai keskivaikea kehitysvamma. Kaikki ryhmään osallistuneet kommunikoivat puheella. Ikäjakama oli 23 vuodesta 54 vuoteen. Viisi ryhmään osallistuneista kehitysvammaisista työskenteli avotyössä. Yksi heistä oli lisäksi kolme päivää viikossa työtoiminnassa työkeskuksessa ja kahtena päivänä viikossa hän teki avotyötä. Yksi ryhmäläinen oli avo/tuetun työn valmennus- ja kartoitusryhmässä. Kaikki tutkimukseen osallistuneet saivat työkyvyttömyyseläkettä. Kukaan heistä ei ollut koskaan työsuhhteessa.

### 7.3 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusongelma määrittä tutkimusmenetelmän valinnan. Tutkimukseni oli kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Laadullinen tutkimus on kokonaisvaltaista tiedon hankintaa todellisessa tilanteessa, jossa ihminen on tiedon keruun välineenä. Aineiston hankinnassa korostui tutkittavan näkökulmien ja -äänien pääseminen esille. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli löytää kyseisen kohderyhmän kokemuksia, ei yleispätevää totuutta. Lähtökohtana oli aineiston monitahoinen ja yksityiskohtainen tarkastelu. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164.)

Tutkimukseen osallistuvien valintaan vaikutti se, mitä oltiin tutkimassa. Vertaisryhmään osallistui kahdeksan henkilöä. Kahdella heistä ei ollut kehitysvammadiagnoosia. Rajasin heidät tutkimuksen ulkopuolelle, koska tutkimuksessa keskityttiin selvittämään nimenomaan kehitysvammaisten henkilöiden kokemuksia. Tutkimukseen osallistui kuusi kehitysvammaista henkilöä. (Vilka 2009, 114).



### 7.3.1 Aineiston hankinta

Ensisijaisena aineistoina tutkimuksessa oli haastattelumateriaali, jota täydensivät havainnot sekä ryhmäläisten tuottama muu materiaali. Huomioiden tutkimuskohteena olevat kehitysvammaset henkilöt päädyin valitsemaan puolistrukturoidun haastattelun teemahaastattelun sijaan. Kaikilla tutkimukseen osallistuvilla kehitysvammaisilla oli jonkinasteista vaikeutta puheen ymmärtämisessä tai sen tuottamisessa. Erityisesti ker- tovan puheen tuottaminen oli monille vaikeaa. Puolistrukturoidussa haastattelussa esi- tetään kaikille haastateltaville samat tai lähes samat kysymykset. Niiden lisäksi esitin tarkentavia kysymyksiä. Puolistrukturoitu haastattelu sopii tilanteisiin, jossa halutaan saada tietoa juuri tietyistä asioista. Puolistrukturoitu haastattelu sijoittuu lomakehaas- tattelun ja teemahaastattelun välille. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006c.)

Toteutin jokaiselle tutkittavalle kaksi haastattelua. Nauhoitin kaikki haastattelut. Al- kuhaastattelun tein, ensimmäisen vertaisryhmän kokoontumisen jälkeen, helmikuussa 2014. Loppuhaastattelu on toteutettu, viimeisen tapaamiskerran jälkeen, kesäkuussa 2014. Suurin osa haastatteluista on tehty haastateltavien kotona, koska halusin toteut- taa haastattelut haastateltaville tutussa ympäristössä. Kaikissa haastattelutilanteissa olin haastateltavien kanssa kahden.

Tutkimusongelmat määrittivät haastattelukysymysten tekemistä. Koska vertaisryhmän tavoitteena oli luoda ryhmäläisille voimaantumisen kokemuksia, muodostui kes- keiseksi tutkimuskysymykseksi, mitä voimaantumista tukevia elementtejä ryhmäläi- sissä ilmeni vertaisryhmän aikana. Tästä syystä haastattelukysymykset oli laadittu osittain Siitosen (1999) voimaantumisteoriaan tukeutuen. Kysymyksiä ei kuitenkaan jäsennelty voimaantumiskategorioiden mukaan. Olin miettinyt haastatteluun teemat, joilla oletin saavani parhaiten vastaukset kysymyksiin. Haastatteluteemoja oli kolme: KIT-vertaisryhmä, käsitys itsestä työntekijänä tai työnhakijana ja voimaantuminen. Vertaisryhmä-teeman kysymykset liittyivät ryhmäläisten odotuksiin ja mielipiteisiin vertaisryhmästä, onnistumisen kokemuksiin, hyväksytyksi tulemiseen, uuden oppimi- seen ja kehittämisehdotuksiin. Toisena teemana oli haastateltavien käsitys itsestä työn- tekijänä tai työnhakijana, työhön liittyvät vahvuudet ja kehittämiskohteet. Lisäksi ky- syttiin työhön liittyvistä unelmista ja palkkatyön mahdollisuudesta tulevaisuudessa. Kolmannessa teemassa aiheena oli voimaantuminen. Haastatteluissa kysyttiin muun muassa valintojen- ja päätöksen teosta, tulevaisuuden suunnitelmista sekä innostuuko

haastateltava helposti uusista asioista. Tutkimuskysymykseen, mitä työnhakua estäviä tekijöitä vertaistoiminnan aikana ilmeni, en ollut varautunut etukäteen. Tutkimuskysymyksen muokkautui lopulliseen muotoonsa vasta tutkimuksen analyysivaiheessa.

Havainnointi sopi hyvin laadullisen tutkimuksen aineiston hankintaan. Havainnoimalla oli mahdollista saada suoraan tietoa henkilöiden toiminnasta niiden luonnollisessa ympäristössä. Osallistuva havainnointi onkin tavanomainen tapa havainnoida ihmisten toimintaa. Ensimmäisen tapaamiskerran alussa kerroin ryhmäläisille, että tulen havainnoimaan heidän toimintaansa ja kirjaan havaintoni tutkimustyötäni varten. Havainnointi edellyttää myös muunlaista tutkimusaineistoa, esimerkiksi haastattelun yhdistämistä havainnointiaineistoon. Havainnoinnilla voidaan välttää keinotekoisuus, joka on monien muiden menetelmien rasitteena. Havainnointi sopii hyvin esimerkiksi vuorovaikutuksen tutkimiseen. Se on erinomainen myös silloin, kun tutkittavalla on kielellisiä vaikeuksia, kuten tämän tutkimuksen kohderyhmällä oli. Havainnoimalla saadaan myös sellaista tietoa, mitä tutkittava ei kerro suoraan haastattelijalle. (Hirsijärvi ym. 2009, 213.)

Havainnointi tehdään tutkimusongelman kannalta olennaisista asioista. ”Havainnointi on aina valikoivaa.” (Hirsijärvi ym. 2009, 13). Tutkijana havainnointiani määrittivät tutkimuskysymykset sekä tutkimuksen teoreettinen viitekehys, joiden mukaan asetin havainnoinnin tavoitteet. Dokumentoinnin helpottamiseksi olin jaotellut havainnoimani teemat ja tutkimukseen osallistuvat henkilöt. Kirjasin havaintoja muun muassa vertaisryhmäläisten vuorovaikutuksesta: Miten ja mistä asioista ryhmäläiset kommunikoivat keskenään? Haluttiinko ja uskallettiinko puhua? Kuuntelivatko he toisiaan ja millä mielialalla he olisivat? Kehonkieli ei ollut havainnoinnissa suuressa roolissa. En kiinnittänyt huomiota kaikkiin pieniin eleisiin ja ilmeisiin. Käytin jo dokumentointi vaiheessa joitakin koodauksia. Tutkijana minun piti muistaa, että asiayhteydestään irrallaan oleva havainto ei ole luotettava. Kirjoitin tekemäni havainnot myöhemmin mahdollisimman tarkasti essee muotoon, jolloin havainnon asiayhteys tuli selkeästi esille. Ammattitaitoisella tutkijalla yksittäinen havainto ei vaikuta tuloksiin, tulkintaan tai johtopäätöksiin. Roolini ohjaajana ja tutkijana lomittuivat keskenään ja tutkimustilanteessa omaa toimintaa piti arvioida kriittisesti. (Ks. Vilka 2009, 119 – 122.) Osallistuvaa havainnointia käyttäessäni piti muistaa, että tutkijana pidän erillään havainnot ja omat tulkinnat (ks. Hirsijärvi ym. 2009, 17).

Osallistuva havainnointi edellyttää tutkijan pääsemistä sisään tutkittavaan yhteisöön. Avainhenkilön käyttö on suositeltavaa vieraaseen yhteisöön pääsemiseksi. Avainhenkilö tuntee tutkittavan yhteisön. Hän auttaa heitä luottamuksen herättämisessä tutkijaan ja hänen tutkimukseensa. (Vilka 2006, 45.) Tässä tutkimuksessa tätä ongelmaa ei ollut. Työhönvalmentajana tunsin kaikki tutkimukseen osallistuvat kehitysvammaiset henkilöt. Olin jo valmiiksi sisällä tutkittavassa yhteisössä. Osallistuva havainnointi oli helpompi aloittaa eikä avainhenkilön käyttöä tarvittu.

### 7.3.2 Aineiston analyysi

Laadullisessa tutkimuksessa erityisesti analyysivaihe koetaan vaikeaksi. Se on myös mielenkiintoista ja haastavaa juuri aineiston runsauden ja elämänlähtöisyyden takia. Tässäkin tutkimuksessa aineisto oli laaja. Tutkimusaineisto sisälsi haastattelut, havaintomateriaalin ja ryhmäläisten itse tuottaman materiaalin. Periaatteena oli, että valitsin sellaisen analyysitavan, jolla sain parhaiten vastaukset tutkimustehtävään. (Hirsijärvi ym. 2009, 224 – 225.)

Ensisijaisena aineistomateriaalina tässä tutkimuksessa oli haastattelut. Aloitin analysointivaiheen haastattelujen litteroinnilla. Haastatteluaineisto on litteroitu sana sanalta. Litteroinnilla tarkoitetaan nauhoitetun puhemuodossa olevan aineiston puhtaaksikirjoittamista. Miten tarkasti nauhoitettu puhe puhtaaksikirjoitetaan, riippuu tutkimusongelmasta. Haastattelun muuttaminen testimuotoon helpotti työtäni tutkimusaineiston läpikäynnissä ja ryhmittelyssä. Litterointi ei ole pelkästään tekstin suoraa kirjoittamista. Se vaatii myös litterointisymbolien käyttöä. Riippuu tutkimuksen analyysitavasta ja tarkkuudesta tarvitaanko symboleita enemmän vai riittääkö vain muutama. (Vilka 2009, 115 - 116; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006b.) Tutkimuksen litteroidut haastattelut olivat 2 - 5 sivun mittaisia. Yhteensä haastatteluista tuli litteroitua tekstiä 31 sivua. Osa vastauksista oli vain yhden tai kahden sanan mittaisia. Symboleita käytin vähän, esimerkiksi [mietti] ja [nauraa].

Aineiston huolellinen läpikäynti yhä uudelleen ja uudelleen sekä mahdollisimman tarkka koodaus helpottivat analyysiä. Selkeyttääkseni tutkimusaineiston sisältöä merkitsin aineistoon tutkimustehtävän kannalta olennaisia asioita. Tällaista aineiston merkitsemistä kutsutaan koodaukseksi. Tutkijana käytin numeroita, joilla jäsentelin aineistoa. Käytin koodaukseen myös alleviivauksia erivärisillä korostuskynillä. Aineiston koodaaminen ei ole välttämätöntä, mutta se helpottaa ja nopeuttaa aineiston käsit-

telyä. Samalla merkillä koodattu aineisto helpottaa analyysia. Tutkimuksen lähtökohdista ja tavoitteista riippuen koodausyksikköinä voivat olla sanat, lauseet, rivit tai pidemmät tekstiosiot. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006a.) Tutkijana käytin näitä kaikkia koodausyksiköitä.

Tutkimukseni analyysi eteni teorialähtöisesti. Siitosen (1999) voimaantumisteorian toimiessa osittain tulkintakehyksenä. Vertailin alku- ja loppuhaastattelujen kysymyksiä ensin yksilötasolla. Tämän jälkeen tein koko ryhmän vastauksista yhteenvedon ja tarkastelin niitä kokonaisuutena. Seuraavaksi muodostin analyysirungon haastatteluteemojen mukaan. Teemojen sisälle tein tutkimusaineiston ryhmittelyä tutkimuskysymysten kannalta olennaisista asioista. Näistä muodostui seitsemän tema-aluetta. Tavoitteena oli saavuttaa mahdollisimman laaja tulkinta tutkimusaineistosta. (Ks. Tuomi & Sarajärvi 2009, 113.) Monia kysymyksiä oli vaikea analysoida yhden vastauksen perusteella. Silloin havaintomateriaali ja tutkittavien tuottama oma materiaali olivat analysointini tukena.

Havainnot oli valmiiksi ryhmitelty teemojen ja henkilöiden mukaan. Havainnot oli dokumentoitu essee muotoon niiden asiayhteyden varmistamiseksi. Käytin havainnointimateriaaliin samoja koodauksia, joita olin käyttänyt haastattelujen litterointiin. Tämä helpotti analyysivaiheessa havainnointimateriaalin käyttöä haastattelumateriaalin tukena.

#### 7.4 Eettisyys

Hyvä tutkimus edellyttää, että siinä noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkimustyössä tulee noudattaa rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta. Siinä sovelletaan tieteellisen tutkimuksen mukaisia tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Tutkimus tulee olla tehty yksityiskohtaisesti tieteellisesti asetettujen vaatimusten mukaisesti. (Hirsijärvi ym. 2009, 23 - 24.)

Tutkimustyötä tehdessä eettisyys oli mukana kaikissa vaiheissa. Ryhmäläisten kehitysvammaisuus piti huomioida koko tutkimustyön ajan. Kehitysvammaisuuden huomioiden valitsin puolistrukturoidun haastattelun teemahaastattelun sijaan. Pyrin aina kertomaan asiat selkokielellä. Kertausta oli paljon. Aina vertaistapaamisen alussa kertaamme edellisen kerran aihetta, jotta ryhmäläisille palautui paremmin mieleen, mistä aikaisemmin oli puhuttu.

Tutkijana oli tärkeää muistaa eettiset perusvelvollisuudet: velvollisuus tuottaa luotettavaa tietoa, ylläpitää tieteellistä julkisuutta ja kunnioittaa tutkittavien oikeuksia. Aineistonkeruumenetelmät tuli valita kysymyksenasettelun ja kohderyhmän mukaan. Tutkijana kerroin selkokielellä tiedot tutkimuksesta, jotta vertaisryhmäläisillä oli mahdollisuus päättää osallistumisestaan. Tutkimukseen osallistuminen ei ollut vertaisryhmään osallistumisen ehtona. Tutkijana minun oli kyettävä arvioimaan, mitkä asiat täytyi raportoida erityisen varovaisesti tunnistamisriskin vuoksi. Joitakin asioita jätin raportoimatta anonymiteetin turvaamiseksi. Olin tutkijana vastuussa tutkimukseen osallistuneiden yksityisyyden suojauksesta. (Lapin yliopisto 2009, 5 – 13.)

Kaikki tutkimukseen osallistuneet allekirjoittivat tutkimusluvan. He olivat tietoisia siitä, että myös Kehitysvammaliitto voi käyttää tutkimusaineistoa tutkimuksen tekijän lisäksi. Haastattelujen litteroinnit ja havaintomateriaalin esseemuotoiset tekstit on luovutettu Kehitysvammaliiton käyttöön. Minulla oleva tutkimusaineisto on hävitetty opinnäytetyön palautusvaiheessa.

## 8 TUTKIMUSTULOKSET, NIIDEN TULKINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Saamani tutkimustulokset vastasivat kysymyksiin: Miten ryhmäläiset kokivat vertaisryhmätoiminnan? Millä tavalla vertaisryhmäläiset kokivat itsensä työntekijänä ja työnhakijana? Mitä voimaantumista tukevia elementtejä ryhmäläisissä ilmenee vertaisryhmän aikana, sekä ilmenikö jotain työllistymistä estäviä tekijöitä?

Haastatteluteemoja oli kolme, jotka olin jaotellut tutkimuskysymysten mukaan. Näistä muodostui tutkimusaineiston analyysivaiheessa seitsemän teema-alueetta: odotukset ja kokemukset vertaisryhmästä, onnistumisen kokemukset ja hyväksytyksi tuleminen, valinnat ja päätöksenteko, käsitys itsestä työntekijänä, työhön liittyvät unelmat ja tulevaisuuden suunnitelmat, tottumukset ja lähipiirin vaikutukset, sekä käsitteet ja uusien asioiden oppiminen. Kysymys työnhakua estävistä tekijöistä tarkentui vasta analyysivaiheessa.

Teemojen ollessa lähellä toisiaan samoja asioita on käsitelty useammassa teema-alueessa. Esimerkiksi voimaantumisen kannalta merkityksellisiin elementteihin liittyvissä kysymyksissä tutkin muun muassa onnistumisen kokemuksia ja hyväksytyksi tulemistä. Samalla sain vastauksia siihen, miten vertaisryhmäläinen kokee itsensä työn-

tekijänä tai miten hänet hyväksyttiin vertaisryhmässä. Tästä syystä tutkimustuloksia oli vaikea otsikoida tutkimuskysymysten mukaan, enkä sitä tehnytkaan. Voimaantumisen osaprosesseihin liittyvästä teoriasta olen käsitellyt vain niitä osa-alueita, jotka tulivat tutkimusaineistossa selkeästi esille, esimerkiksi kykyuskomuksiin liittyvää it-sesäätelyä ei ole tutkimustuloksissa käsitelty lainkaan.

Tutkimustulosten havainnollistamiseksi olen käyttänyt haastattelumateriaalista poimittuja suoria lainauksia. Tutkittavien anonymiteetin suojaamiseksi en tarkoituksella käytä henkilökoodia näissä lainauksissa. Vertaisryhmän osallistujasta käytän jatkossa sanaa ryhmäläinen, sanan lyhyiden vuoksi.

## 8.1 Odotukset ja kokemukset vertaisryhmästä

Yhtä lukuun ottamatta vertaisryhmäläiset olivat osallistuneet KIT-vertaisryhmän infotilaisuuteen. Tilaisuudessa kerrottiin KIT-hankkeesta ja sen tarkoituksesta sekä vertaisryhmätoiminnan sisällöstä. Infotilaisuuteen kuului myös toiminnallinen osuus, jossa osallistujat saivat tehdä julisteen- hyviä asioita minusta. Lisäksi infotilaisuudessa katsottiin video työllistyneestä kehitysvammaisesta henkilöstä. Alkuhaastattelussa kysyin ryhmäläisten odotuksia vertaisryhmätoiminnalta. Tilaisuudessa saadusta informaatiosta huolimatta, puolella ryhmään osallistuneista kehitysvammaisista ei ollut mitään odotuksia vertaisryhmätoiminnalta. Muilla ryhmäläisillä oli seuraavia odotuksia:

*”...vertaisryhmä antaa palautetta...”*

*”...jotain järkevää mun elämää varten...”*

*”...mielenkiintosisi ideoit siit, mihin voi mennä töihin. Et saa muilta ideoi ja vinkkei, mitkä voi olla sellasii paikkoi, mihin vois olla kiva mennä töihin...”*

Voimaantumisen näkökulmasta on tärkeää millaisena, minun mielestäni, muut minut näkevät. (Siitonen 1999, 132). Ryhmäläinen, joka toivoi vertaisryhmältä palautetta, tarvitsi todennäköisesti vahvistusta itsetuntemukselleen peilaamalla toisten näkemyksiä itsestään: *”...jotain järkevää mun elämää varten...”*, kertoo jo suuremmista odotuksista. Yhden ryhmäläisen vastaus oli selkeästi suuntautunut työelämään. Hän oli ainakin jollain tavalla tietoinen vertaisryhmän sisällöstä.

Loppuhaastattelun perusteella kaikkien vertaisryhmään osallistuneiden kokemukset ryhmästä olivat pelkästään positiivisia. Ryhmähenki koettiin hyväksi. Myös ohjaajat saivat myönteistä palautetta. Tehtävien tekeminen sekä yksin että ryhmässä tuntui ryhmäläisistä mielekkäältä. Kolme ryhmäläistä koki omien ajatusten jakamisen muiden kanssa erityisen tärkeäksi. He kertoivat, että heistä oli kiva esitellä tuottamaansa materiaalia muille ryhmäläisille. Havainnot tukivat myös näitä vastauksia. Ryhmäläisten keskinäinen vuorovaikutus oli kitkatonta. Jokainen uskalsi puhua ja kaikkia kuunneltiin. He kannustivat ja rohkaisivat toisiaan sanallisesti. Negatiivista palautetta he eivät antaneet toisilleen lainkaan:

*”... tehtävät oli kivoi...”*

*”... oli kiva käydä. Tapas niitä muita ihmisiä siellä.”*

*”Sai kuulla toisten mielipiteitä työstä, ja esitellä mitä on tehnyt.”*

*”Meil oli hirveen hyvä porukka ja heti oli hyvä yhteishenki. Ja siin tota sai nyt sitä tietoo, mitä ei oo ennen saanu... oli kiva tehdä yhes niit tehtäviä.”*

Ryhmäläiset saivat ensimmäisellä ryhmätapaamiskerralla kansiot, joihin he keräsivät tehtävissä tuottamaansa materiaalia. Kansiot olivat henkilökohtaisia ja niiden sisältö oli jokaisella omannäköinen. Toiseksi viimeisellä tapaamiskerralla vertaisryhmässä tehtiin palautekysely. Kansion sisältö toimi ryhmäläisten tukena heidän miettiessään palautetta ryhmän toiminnasta. Ryhmäläiset saattoivat palata tarkastelemaan aikaisemmin tekemiään tehtäviä. Pohtia, mikä heistä on ollut esimerkiksi erityisen mieluisaa tai toisaalta haasteellista vertaisryhmätapaamisten aikana.

Kuten Siitonenkin on tutkimuksessaan todennut, toimintaympäristön olosuhteet voivat olla merkityksellisiä voimaantumiseen. (Siitonen 1999, 93). Turvalliseksi koetulla ilmapiirillä ja hyvällä ryhmähengellä saattoi olla positiivisia, voimaannuttavia, vaikutuksia tässäkin tutkimuksessa olleille ryhmäläisille. Ryhmäläisten sitoutuneisuus vertaisryhmän toimintaan kertonee myös voimaantumisesta. Kuten Pihl (2012) oli tutkimuksessaan todennut, voimaantuminen oli vaikuttanut katalyyysin tavoin sitoutumiseen. Poissaoloja ryhmäläisillä ei ollut kahta sairauspoissaoloa lukuun ottamatta. Käy-

dessäni työhönvalmentajan roolissa tapaamassa ryhmäläisiä avotyöpaikoilla seuraavasta vertaistapaamisesta kyseltiin jo kovasti. Ryhmätapaamisia odotettiin innolla.

## 8.2 Käsitys itsestä työntekijänä

Kykyuskomuksiin sisältyvät muun muassa minäkäsitys, vastuu, itseluottamus ja itsearvostus. Siitonen on viitannut tutkimuksessaan Ahon (1997) käsitykseen, jonka mukaan ihmisen koko elämä pyörii hänen minänsä ympärillä. Voimaantumisen näkökulmasta on tärkeää millaisena, minun mielestäni, muut minut näkevät. Onnistuminen kasvattaa itseluottamusta ja se puolestaan tukee itsearvostusta. Vastuu, vapaus ja voimaantuminen ovat vuorovaikutuksessa toisiinsa. (Siitonen 1999, 129 - 132, 136 - 142.)

Tutkimuksessa selvitin ryhmäläisten käsitystä itsestään työntekijänä muun muassa haastattelujen avulla. Alku- ja loppuhaastattelussa tein samat kysymykset. Kysymykset käsitelivät heidän vahvuuksiaan ja kehittämiskohteitaan, ovatko he mielestään hyviä työntekijöitä ja haluaisivatko he tehdä mahdollisesti jotain muuta työtä. Yhtä lukuun ottamatta kaikki ryhmäläiset olivat avotyössä. Yksi ryhmäläisistä aloitti työharjoittelun vertaisryhmän aikana. Kukaan vertaisryhmän osallistujista ei ollut koskaan tehnyt palkkatyötä.

Omien vahvuuksien nimeäminen ja kehittämiskohteiden tunnistaminen ei ollut kaikille ryhmäläisille helppoa. Kaksi heistä ei osannut nimetä vahvuuksiaan alkuhaastattelussa lainkaan. Yhden ryhmäläisen käsitys itsestä työntekijänä ei ollut kovin realistinen. Alkuhaastattelun perusteella hän oli omasta mielestä hyvä kaikessa. Puolet ryhmäläisistä nimesivät vahvuuksiaan työntekijöinä lähinnä työpaikalla saamansa palautteen perusteella. Ryhmäläinen, joka oli vertaisryhmän alussa mielestään hyvä kaikessa, osasi nimetä vahvuuksiaan loppuhaastattelussa jo realistisemmin. Vertaisryhmän päättyessä kaikki ryhmäläiset nimesivät vahvuuksiaan työntekijöinä, myös ne, jotka eivät tutkimuksen alussa osanneet sitä tehdä. Kehittämiskohteiden tunnistaminen oli vielä vahvuuksienkin löytämistä haastavampaa. Käsitteiden ymmärtämisen vaikeuden takia kehittämiskohteiden selvittäminen oli muotoiltu kysymykseksi: mitä asioita haluaisin oppia tekemään paremmin? Alkuhaastattelun perusteella vain yksi ryhmäläisistä osasi nimetä kehittämiskohteita työntekijänä. Loppuhaastattelussa kehittämiskohteita tunnisti kaksi ryhmäläistä:



*”ainakin pöytien pyyhkimisessä ja veis niitä tavaroita paikoilleen ja selasta.”*

*”... mä meen sekasin, jos mun hommiin puututaan. Nii sit mä en enää itte tiedä, mitä on tehty ja mist mä nyt jatkan. Mun pitää saada tehdä alust loppuu itte. Siin mul ehkä menee raja. Jos joku toinen tulee siihen sähkömään, niin mul menee pasmat sekaisin... vaikka oon kärsivällinen, niin sitä vois ehkä enemmän olla.”*

Lisäksi yksi ryhmäläinen koki, että hänellä on kehittämiskohteita, mutta hän ei osannut nimetä niitä:

*”Onhan niitä, mut ei tuu mieleen.”*

Saamieni tutkimustulosten mukaan vertaisryhmäläiset kokivat itsensä hyviksi työntekijöiksi jo vertaisryhmän alkaessa. Käsitys perustui pääasiassa heidän työyhteisöstä saamaansa palautteeseen. Ainoastaan yksi ryhmäläinen ei kokenut itseään hyväksi työntekijäksi. Ryhmän päättyessä eräs ryhmäläisistä oli alkanut kokea epävarmuutta. Hänen mielestään onnistuminen työntekijänä riippui päivästä: *”No se riippuu varmaan niin päivästä. Kyl mä useinpina päivinä oon...”* Kaikki muut ryhmäläiset tunsivat olevansa hyviä työntekijöitä.

Kaikki ryhmäläiset viihtyivät hyvin avotyössään tai työharjoittelupaikassaan. Kukaan ei olisi halunnut tehdä muuta työtä. Omien vahvuuksien ja kehittämiskohteiden nimeäminen vertaisryhmän alussa oli lähes kaikille ryhmäläisille vaikeaa tai ne olivat epärealistisia. Tehtävien avulla ryhmäläiset opettelivat tunnistamaan vahvuuksiaan ja kehittämiskohteitaan. Viidennen tapaamiskerran teemana oli yhden sivun esittelyn tekeminen. Yhden sivun esittely on mukautettu CV, jossa tuodaan esille henkilön vahvuuksia, tuen tarpeita ja muita erityispiirteitä. Jokaisella ryhmäläisellä oli mukana tapaamisessa hänelle läheinen henkilö, omainen tai asumisyksikön ohjaaja. Tehtävän tekeminen oli helpompaa tukihenkilön kanssa. Tutkimustulosten perusteella voi todeta, että vertaisryhmän aikana ryhmäläisten usko omiin kykyihin kasvoi ja voimaantuminen lisääntyi.

### 8.3 Työhön liittyvät unelmat ja tulevaisuuden suunnitelmat

Voimaantumisen kannalta on tärkeää, että ihminen voi tehdä tulevaisuuden suunnitelmia, asettaa tavoitteita ja unelmia. Usko omiin kykyihin edistää ihmisen päämääriin pyrkimistä. Luottamuksen puute omiin kykyihin on sitä vastoin pyrkimysten esteenä. Siitonen on todennut tutkimuksessaan, että jos henkilö uskoo mahdollisuuksiinsa, hän löytää kyllä tarvittavat voimavarat unelmiensa toteuttamiseen. Positiivinen lataus antaa voimavaroja, joita tarvitaan uusissa haastavissa tilanteissa. (Siitonen 1999, 119, 151 – 154.)

Tutkimukseni mukaan vertaisryhmän alkaessa ryhmäläisillä ei juuri ollut odotuksia eikä työhön liittyviä unelmia. Ainoastaan yksi ryhmäläinen vastasi alkuhaastattelussa seuraavasti:

*”Se raha kai on kaikil tärkein...”*

Tästä vastauksesta huolimatta hän ei kuitenkaan ollut asettanut työnhakua tai työllistymistä omaksi tavoitteekseen. Oliko hänen vastauksessaan mainitsema ”raha” hänen oma toiveensa, vai oliko hän kuullut se jostain muualta. Ainakaan hän ei ollut asettanut tavoitteita pyrkiäkseen saamaan lisää ”rahaa”.

Vertaisryhmän osallistujien työhön liittyvät unelmat selkiytyivät vertaisryhmätapaamisten edetessä. Loppuhaastattelussa ainoastaan kaksi ryhmäläistä kertoi, että heillä ei ole työhön liittyviä unelmia. Monen toiveena oli saada tehdä samaa työtä, mitä he tekivät sillä hetkellä avotyössä tai työharjoittelussa. Haastattelun tulosta vahvasti myös tehtävä, jossa ryhmäläisillä oli käytössään kertakäyttökamerat. Ryhmäläiset saivat ottaa kuvia heitä kiinnostavista työpaikoista. Lähes kaikki olivat kuvanneet nykyiseen avotyöhön tai harjoitteluun liittyviä paikkoja tai kodin lähellä olevia tuttuja työpaikkoja:

*”No joskus haluaisin päästä palkkatöihin, mut se on tässä vaiheessa vaan haaveena.”*

*”... ainakin se hyllyttäminen on siin niin ja pysyiskin siin. Töihin on kiva mennä. Oon aamulla unenpöppörössä viel, kun pääsen ovesta ulos, niin*

*on ihan pirteä kun peipponen...täski miä oon parantanu ryhdin ja kaikki.”*

Kaikki ryhmäläiset olivat tyytyväisiä nykyisessä avotyö- tai harjoittelupaikassaan. Työsuhteesta ja palkasta oltiin kyllä kiinnostuneita, mutta kukaan ei halunnut vaihtaa työpaikkaa. Oliko tämä mahdollisesti osasy siihen, että heillä ei ollut työllistymiseen liittyviä päämääriä lähitulevaisuudessa.

Pohdin Pihlin (2012) tutkimustuloksia voimaantumisen ja sitoutumisen yhteydestä. Tutkimuksessani ryhmäläiset olivat sitoutuneita avotyötoimintaan eivätkä he halunneet vaihtaa työpaikkaa. Pihlin (2012) tutkimustuloksiin viitaten voidaan olettaa avotyön toimineen voimaannuttavana tekijänä myös tässä tapauksessa. Avotyö ja siellä oleva työyhteisö ovat voimauttaneet ryhmäläisiä sitoutumaan avotyötoimintaan. (kuva 2).



Kuva 2. Avotyön voimauttava vaikutus sitoutumiseen

Tutkimuksessa tuli voimakkaasti esille työyhteisön merkitys avotyössä oleville ryhmäläisille. Tutkimustulosten mukaan hyväksytyksi tuleminen työyhteisössä ja työka- vereiden antama positiivinen palaute olivat merkittävässä asemassa:

*”Vaik mä saisin nolla euroa tuol, niin mä kävisin... se tuntuu ihan mun toiselta kodilta.”*

Kolmannella tapaamiskerralla vertaisryhmässä katsottiin videoita, joissa kehitysvammaiset henkilöt kertoivat työllistymisestään palkkatyöhön ja yrittäjäksi ryhtymisestään. Videot aiheuttivat voimakkaita tunteita osassa ryhmäläisistä, yksi heistä alkoi itkeä. Videoiden katsomisten jälkeen moni oivalsi, että hänellä voi itselläänkin olla mahdollisuus työllistymiseen: *”Voinhan minäkin, kun kerran muutkin.”* Kokemusasi- antuntija toimi tässä tapauksessa kannustavana esimerkkinä.

Alkuhaastattelun perusteella palkkatyömahdollisuuteen uskoi puolet vertaisryhmän osallistujista. Yhdellä ryhmäläisistä palkkatyö käsitteenä oli täysin vieras. Omasta

mielestään hän oli työssä ja sai palkkaa, vaikka kyse oli avotyöstä ja työosuusrahasta. Ryhmäläinen ihmettelikin, että miten rahaa voisi saada vielä enemmän. Palkkatyöhön tulevaisuudessa uskoi vain yksi ryhmäläisistä. Loppuhaastattelussa kaikki ryhmäläiset uskoivat, että he voisivat työskennellä tulevaisuudessa työsuhteessa. Toiveikkuus palkkatyöhön pääsystä oli selvästi kasvanut vertaisryhmän aikana. Jos ryhmäläisten usko itseensä vahvistuisi tarpeeksi, he saattaisivat löytää tarvittavat voimavarat työnhakijaksi ryhtymiseen. Avotyöpaikka oli ryhmäläisille tärkeä eikä oman mukavuusalueen ulkopuolelle ollut haluttu tai osattu mennä. Kysyttäessä kaikki ryhmäläiset olisivat kuitenkin halunneet lisää rahaa, ”oikeaa palkkaa”. Monelle kehitysvammaiselle rahan arvon ymmärtäminen on vaikeaa. Tieto siitä, että työstä saatava palkka on paljon enemmän kuin työosuusraha, ei vielä välttämättä riitä kehitysvammaista vakuuttamaan työsuhteen paremmuudesta suhteessa avotyöhön. Työhön liittyvien unelmien selkiytyminen, vaikka sitten jatkaa samassa avotyössä, kertoo jonkinlaisesta voimaantumisen kasvamisesta. Oikeudenmukaisinta olisi, jos avotyöpaikka voitaisiin neuvotella työsuhteiseksi, työhönvalmentajan tuella. Tämä on haastavaa, sillä osapuolet eivät välttämättä ole siihen valmiita.

Tutkimuksen aikana yksi avotyössä olevista ryhmäläisistä ilmoittautui työnhakijaksi TE-toimistoon. Tällä hetkellä hän ei kuitenkaan hae aktiivisesti työtä. Tulevaisuuden toiveet liittyivät hänellä terveyteen ja ihmissuhteisiin:

*”Et miä saisin elää vielä pitkän elämän. Et en niinkö sairastuis minhinkään. Sit on noi ihmissuhdeasiat nykyään aika tärkeitä mulle.”*

Ryhmäläisillä ei ollut halukkuutta ilmoittautua työnhakijoiksi. He jatkavat avotyössä samassa työpaikassa, jossa olivat vertaisryhmän alkaessa. Yksi ryhmäläisistä jatkaa valmennusyksikössä. Loppuhaastattelussa hän kertoi tavoitteekseen päästä, työharjoittelun kautta, työsuhteeseen myöhemmin tulevaisuudessa. Seurantatapaamisessa hänellä ei enää ollut tavoitteita tulevaisuudelle. Työharjoittelu on päättynyt, eikä siellä ollut enää mahdollisuutta jatkaa. Mahdollisesti tällä oli ollut heikentävä vaikutus ryhmäläisen voimaantumiseen. Hänen ulkoinen olemuksensakin oli muuttunut huonompaan suuntaan.

#### 8.4 Onnistumisen kokemukset ja hyväksytyksi tuleminen

Voimaantumisen kannalta merkityksellisiin elementteihin liittyvissä kysymyksissä tutkin muun muassa onnistumisen kokemuksia ja hyväksytyksi tulemistä. Siitonen (1999, 144) totesi tutkimuksessaan, että hyväksytyksi tulemisella on vaikutusta voimavarojen vapautumiseen. Samankaltaisia tuloksia sain myös tämän tutkimuksen perusteella. Haastatteluissa saatujen vastausten mukaan jokainen heistä koki tulleen hyväksytyksi ryhmässä.

Yksilökeskeisen suunnittelun tehtävät osoittautuvat hyviksi. Niissä keskityttiin ryhmäläisten vahvuuksiin ja positiivisiin asioihin. Ensimmäisellä tapaamiskerralla aloitimme karttatyöskentelytehtävän tekemisen- hyviä asioita minusta ja vahvuuteni. Ryhmäläiset saivat kotitehtäväksi miettiä, missä asioissa he ovat hyviä omasta mielestään ja mitä mieltä heidän läheisensä ovat heidän vahvuuksistaan. Keskustelimme yhdessä siitä, miltä tuntui saada positiivista palautetta muilta ihmisiltä. Läheisten ja työkavereiden antama positiivinen palaute antoi monelle ryhmäläiselle vahvistusta heidän omasta osaamisestaan: ”*Olen hyvä näissä asioissa. Minähän pystyn ja osaan.*” Tehtävän purkutilanteessa ryhmäläisillä oli mahdollisuus mennä kertomaan vahvuuksistaan ryhmän eteen. Yksi ryhmäläisistä oli heti vapaaehtoinen aloittamaan. Hänen esimerkkinsä innoittamana melkein kaikki muutkin ryhmäläiset halusivat tehdä samoin, vaikka monia esiintyminen ryhmän edessä jännitti selvästi. Osa epäröi aluksi, mutta ohjaajien ja toisten ryhmäläisten rohkaisemana, he uskaltautuvat kuitenkin ryhmän eteen. Eräs ryhmäläisistä rohkaistui esiintymään, kun hän sai tapaamiskerralla mukana olleen opiskelijan tuekseen. Muiden esitysten jälkeen ensimmäiseksi esiintynyt ryhmäläinen sanoi:

*”Miksi minulle ei sanottu, että olen ihana tytär tai kaunis. Miksi minulle sanottiin vain, että olen hyvä laittamaan ruokaa ja pitämään kodin puhtaana?”*

Positiivinen palaute tehdystä työstä ja osaamisesta kannusti selvästi ryhmäläisiä ja antoi uskoa heidän omille ajatuksilleen. Ryhmäläisen puheenvuoro osoitti, että hänelle olisi ollut tärkeää tulla hyväksytyksi omana itsenään eikä pelkästään tekojensa kautta.

Loppuhaastattelun mukaan tärkeänä koettiin hyvien kokemusten ja oivallusten jakaminen toisten ryhmäläisten ja ohjaajien kanssa. Omien vahvuuksien tiedostaminen näkyi selvästi ryhmäläisiä vahvistavana tekijänä:

*”Ehkä just se omien vahvuuksien ja niitten kerääminen, kun itte on hirveen huono itteään arvostelemaan. Ja just semmonen, kun piti miettii niit, et mis mä oon hyvä. Se oli mulle ehkä hankala, kun mä en oo ikinä osannut miettii niit asioita... ”*

*”...olen havahtunut siihen, että asiat, joissa olen hyvä, jotka tekevät itsestäni hyvän tyypin eivät ole omaa kuvitelmaa, vaan totta...jos toiset ovat myös samaa mieltä minusta ja minun vahvuuksistani, kuin minä. Sitten se on niin.”*

Ryhmäläisiä valokuvattiin vertaistapaamisten toiminnallisissa tilanteissa. Heistä otettiin myös ryhmäkuvia. Ryhmäläiset tuntuivat pitävän siitä, että edellisellä kerralla otetut kuvat katsottiin yhdessä tietokoneelta. Myös kuvaustilanteessa monet halusivat nähdä, millainen kuvasta oli tullut. Kukaan heistä ei kieltänyt kuvien ottamista.

Kysyttäessä ”Missä asioissa he kokivat onnistuneensa ryhmässä?” ryhmäläisten oli vaikea eritellä onnistumisen kokemuksia. Kolme ryhmäläistä vastasi onnistuneensa tehtävien teossa. Yksi heistä koki ryhmätöiden tekemisen erityisen onnistuneeksi. Kaksi osallistujaa ei osannut eritellä lainkaan sitä, missä asioissa he olivat mielestään onnistuneet vertaisryhmässä. Vaikka suurin osa ryhmäläisistä koki onnistuneensa tehtävien tekemisessä, lähes kaikki tarvitsivat niissä kuitenkin paljon tukea. Osa tehtävistä oli niin haasteellisia, että kurssilaisten oli vaikea päästä alkuun niiden tekemisessä. Ohjattuna ja tuen avulla ryhmäläiset suoriutuivat tehtävistä hyvin ja olivat itse tyytyväisiä. Siitosen (1999, 93) mukaan voimaantuminen on henkilökohtainen ja sosiaalinen prosessi. Voimaa ei voi antaa toiselle, sen tulee lähteä ihmisestä itsestään. Tässä tutkimuksessa voin yhtyä tähän Siitosen teoriaan. Saamastaan positiivisesta palautteesta huolimatta kaikki ryhmäläiset eivät pystyneet näkemään sitä, missä olivat onnistuneet vertaisryhmän aikana.

Tämän tutkimuksen perusteella KIT-vertaisryhmän vahvuutena olivat erityisesti Siitosen (1999, 143) väitöskirjan kontekstiuskomukset-kategoriaan liittyvät teemat: hyväksyntä, ilmapiiri, luottamus, arvostus, kunnioitus, yhteistoiminta ja tasa-arvoisuus. Ver-

taisryhmän ilmapiiri oli erittäin hyvä. Kehitysvamman lisäksi yhdistävänä tekijänä vertaisryhmäläisillä oli työ avotyössä tai -työharjoittelussa. Ryhmäläisistä suurin osa tiesi toisensa etukäteen. Tällä saattoi olla merkitystä nopeaan ryhmäytymiseen. Vertaisryhmätapaamisten edetessä ryhmäläisten avoimuus lisääntyi entisestään ja yhteistoiminta oli mutkatonta. Keskustelu tapaamisissa oli yleensä aina vilkasta. Haastavien tehtävien tekemisessä ryhmäläiset uskalsivat pyytää ohjaajilta apua eikä kukaan ujos- tellut. Onnistumisista annettiin heti positiivista palautetta, ja haastavissa tilanteissa kannustettiin. Palaute oli aina positiivista. Onnistumisen kokemukset jaettiin yhdessä, eikä ketään jätetty ryhmän ulkopuolelle. Havaintojen perusteella kiusaamista tai vä- hättelyä ei ryhmässä tapahtunut lainkaan.

## 8.5 Valinnat ja päätöksenteko

Siitonen on todennut muun muassa valinnanvapauden, itsemääräämisen, vapaaehtoi- suuden ja päätöksenteon vaikuttavan voimaantumiseen. Jos valintojen tekeminen ta- pahtuu toisten ihmisten toiveiden eikä henkilön oman valinnan mukaan, se vaikuttaa henkilön minäkäsitykseen heikentävästi. (Siitonen 1999, 119, 124 - 125.) Alku- ja loppuhaastattelussa kysyin ryhmäläisiltä saman kysymyksen: onko sinun helppo tehdä valintoja ja päättää omista asioistasi? Tämän tutkimuksen perusteella valintojen teke- minen ja päätöksenteko oli monille ryhmäläisille vaikeaa. He eivät olleet tottuneet te- kemään itsenäisesti päätöksiä, eikä heillä ollut selkeitä tavoitteita eikä päämääriä muu- tenkaan elämässään.

Osalle ryhmäläisistä kysymyksiin vastaaminen oli vaikeaa. Vastaukset olivat lyhyitä, tai niihin ei osattu vastata lainkaan. Alkuhaastattelun perusteella ryhmäläistä kaksi koki valintojen tekemisen ja päätöksenteon vaikeaksi. Toinen heistä lisäsi: ”*Ei kukaan muukaan tee päätöksiä mun puolesta.*” Toisen ryhmäläisen mielestä hän ei osaa tehdä päätöksiä ellei saa tukea muilta:

*”... en mä osaa, jollei joku niinku töki oikeeseen suuntaan, et miten olis tämmönen. Mut sitte se ei ole mun oma mielipide, sit se tulee jotain toi- selta...”*

Tämän ryhmäläisen käsitys valintojen tekemisen ja omista asioista päättämisen suh- teen kirkastuu vertaisryhmän aikana. Hän koki, että ei tee itse päätöksiä. Äiti päättää asioista hänen puolestaan:

*”... se melkein menee siin, mitä toiset sanoo... toiset yrittää kauheesti toppuutella, ja tai sit ne yrittää antaa vähän vauhtii. Et mun on hirveen vaikee itte tehdä niit, mitä mä haluun mun elämäl tehdä ja mikä olis mun parhaaksi.”*

Kahden ryhmäläisen mielestä valinnat ja päätösten tekeminen on sekä helppoa että vaikeaa, riippuen asiasta ja tilanteesta. Toinen heistä kertoi, että hän tekee kuitenkin itseään koskevat päätökset. Toinen taas tarvitsee rohkaisua:

*”... miä yleensä ajattelen näin, että yksin miä päätän, mut kysyn äitilt ja sitte sukulaisilt mielipidettä. Ja sit kysyn välil serkun mielipidettä, ja sit kysyn äitin siskoltakin mielipidettä, et mitä ne on mieltä. En miä osaa yksin, en miä viitti yksin päätöksii tehdä.”*

Yksi ryhmäläisistä koki, että hänen on helppo päättää omista asioistaan ja tehdä valintoja. Hänen mielestään työhönvalmentaja tekee kuitenkin päätökset työhön liittyvissä asioissa. Verrattaessa alku- ja loppuhaastattelujen vastauksia, erityisesti yhdellä ryhmäläisellä valintojen tekeminen ja omista asioista päättäminen olivat selvästi vahvistuneet vertaisryhmän aikana. Vertaisryhmän alkaessa ryhmäläinen oli sitä mieltä, että hän saa osittain päättää omista asioistaan, mutta asumisyksikön ohjaajilta on hyvä kysyä varmistusta. Vertaisryhmän päättyessä hän koki, että valintojen tekeminen ja päätösten teko on helppoa. Ainoastaan raha-asioissa hän tarvitsee tukea. Huomioitavaa on, että tällä ryhmäläisellä oli vertaisryhmään osallistumisen aikaan tukihenkilö, jolta hän sai vahvaa kannustusta omista asioista päättämiseen ja itsenäiseen valintojen tekemiseen. Hänen voimaantumisensa oli kasvanut niin paljon, että hän rohkaistui muuttamaan ryhmäasunnosta itsenäiseen asumiseen vertaisryhmätapaamisten aikana. Valinnat eivät aina ole oikeita. Ryhmäläinen palasi itsenäistymiskokeilun jälkeen takaisin ryhmämuotoiseen asumiseen.

Siitonen (1999, 141) totesi väitöskirjatutkimuksessaan positiivisen minäkäsityksen ja vastuunottamisen voimauttavan ihmistä. Tässä tutkimuksessa saamani tulokset vahvistavat tätä näkemystä. Havaintojeni perusteella vahvin itseluottamus näytti olevan ryhmässä henkilöllä, joka oli tottunut ottamaan vastuuta elämästään ja tekemään itsenäisiä päätöksiä. Tehtävissä hän tarvitsi kuitenkin eniten tukea. Käsitteetkin olivat hänelle selkeästi vaikeampia kuin muille ryhmäläisille. Silti hän oli ryhmässä ainoa, jolla oli selvästi omat mielipiteet, eikä hän tukeutunut mielipiteissään muihin.



## 8.6 Tottumukset ja lähipiirin vaikutukset

Muutokset ovat monelle kehitysvammaiselle vaikeita. Vertaisryhmän osallistujat kokivat tutun ja turvallisen avotyöpaikan tärkeäksi. Kukaan ei ainakaan sillä hetkellä olisi halunnut tehdä muuta työtä. Työkavereiden merkitys oli suuri. Hyväksytyksi tuleminen, kannustus ja kiitos hyvin tehdystä työstä koettiin tärkeäksi:

*”... mä oon niin kiintynyt nyt tohon työpaikkaan, et mä en niinku sieltä haluis lähtä minne... kuitenkin se raha ei korvaa sitä sitä, miten hyvä porukka siel on siel työpaikal. Se yhteishenki on paljon enemmän, sitä ei voi rahassa mitata”.*

Haastatteluissa kävi ilmi, että erityisesti kahdella ryhmäläisellä äidin mielipide tuntui vaikuttavan erittäin vahvasti myös heidän omiin mielipiteisiinsä. Erään ryhmäläisen vastaus kysymykseen: ”Oletko ajatellut, että tekisit joskus palkkatyötä?” oli:

*”... mut meidän äiti sano, et vaikka sata euroa on iso raha. Mut jos se on vaan satanen, et sä saisit siihe lisää, mitä sä nyt saat, nii sitten se ei kyl sen satasten takia kannata. Et ennemmin on sit täs avotyössä, et meidän äiti on sitä mieltä... kun se mitä mä täl hetkel saan noit tukii, niin ei se mun tilanne siit kauheesti muuttuis.”*

Vertaistapaamisessa ryhmäläinen oli kertonut unelmastaan päästä samaan paikkaan työsuhteeseen, missä hän teki avotyötä. Tarkentavassa kysymyksessä, vaikuttavatko muiden ihmisten mielipiteet siihen mitä sinä ajattelet? Hän vastasi:

*”Se riippuu tilanteesta. Nyt on vähän vaikuttanu, kun on tullu läheisiltä semmosta kommenttia, että se ei kannata. Ei siin oo järkeä, et sä lähtisit semmosee. Kun se oli mul ensin, et lähtisin kokeilee. Mut kun on kuunnellu noit läheisiä, niin tuntuu, et ei se sit kannata.”*

Seurantatapaamisessa, puoli vuotta vertaisryhmän päättymisen jälkeen, tämän ryhmäläisen ajatukset eivät olleet muuttuneet. Hän oli edelleen sitä mieltä, että ei ole halukas hakeutumaan työsuhteeseen. Hän haluaa jatkaa siellä, missä tekee avotyötä tälläkin hetkellä. Kysyttäessä, jos hän voisi olla työsuhteessa samassa paikassa, niin olisiko hän kiinnostunut. Ryhmäläisen vastaus oli: ”Pitää jutella äidin kanssa.” Lisäkysy-

mykseen ”Entä jos äiti olisi sitä mieltä, että se olisi hyvä juttu?” hän vastasi: *”Kyllä mä silloin lähtisin työsuhteeseen.”*

Lähipiirin kielteisellä asenteella työllistymistä kohtaan näytti olevan selvä vaikutus työnhakijaksi ryhtymiseen. Osaamista ja kykyjä tällä ryhmäläisellä olisi ollut, mutta ei rohkeutta eikä halua muutokseen. Lähipiirin vaikutus saattoi tässä tapauksessa vähentää ryhmäläisen voimaantumista tai estää sitä.

Eräs ryhmäläinen peilasi paljon ajatuksiaan äidin kautta. Esimerkiksi kysymykseen, mistä olet huolissasi? Hän vastasi:

*”Olen huolissani, koska äiti on huolissaan.”*

Hän kertoi, että: *”Mun pitää miettiä asioita, mutta lopullisen päätöksen tekee aina sukulaiset ja oma äiti.”*

Äidin vaikutus näihin kahteen ryhmäläiseen näkyi myös erilaisissa kotitehtävissä. Eräässä tehtävässä vertaisryhmäläiset kuvasivat kertakäyttökameralla heitä kiinnostavia työpaikkoja. Yksi ryhmäläisistä oli kuvannut paljon erilaisia työpaikkoja äidin ehdotuksen mukaisesti. Toisen ryhmäläisen äiti oli käynyt kuvaamassa erilaisia työpaikkoja, kun ryhmäläinen oli ollut itse avotyössä.

Lähipiirin voimakas vaikutus ja puolesta tekeminen saattoi näkyä muutamalla ryhmäläisellä päätöksenteon vaikeutena ja itseluottamuksen puutteena. He eivät tehneet juurikaan itsenäisiä päätöksiä ja puhuivat paljon ”toisen suulla”. Saamieni tutkimustulosten mukaan ryhmäläisten lähipiirillä ja heidän asenteillaan on merkittävä vaikutus ryhmäläisten työnhakua tai työllistymistä ajatellen. Vertaisryhmään osallistuneiden kehitysvammaisten tiedon tarve oli myös ilmeinen. Seurantatapaamisessa suurin osa ryhmäläisistä kertoi, että heillä ei ole kotona koskaan puhuttu työsuhteen mahdollisuudesta. Tiedon jakaminen työllistymisestä ei riitä pelkästään kehitysvammaisille henkilöille, heidän lähipiirinsä tarvitaan myös mukaan.

## 8.7 Käsitteet ja uusien asioiden oppiminen

Tässä tutkimuksessa käsitteet ja niiden ymmärtämisen vaikeus tuli esille lähes kaikessa vertaisryhmän tekemisessä. Ryhmäläisen puheet ja tutkijana tekemäni havainnot

saattoivat olla ristiriitaisia. Tarkentavien kysymysten avulla selvisi, että ryhmäläinen ei ollut ymmärtänyt käsitettä mistä puhuttiin. Käsitteitä avattiin ja niitä muutettiin selkokielelle. Monia abstrakteja käsitteitä oli vaikea havainnollistaa niin, että ne tulivat varmasti ymmärretyiksi. Moni ryhmäläinen oli taitava peittelemään omaa ymmärtämättömyyttään. Sitä, miten vaikeat käsitteet avautuivat ja ymmärsivätkö ryhmäläiset todella mistä puhuttiin, ei selvinnyt tässä tutkimuksessa.

Haastatteluissa monet vastaukset olivat lyhyitä ja ympäripyöreitä. Esimerkiksi ryhmäläisen vastaukset kysymyksiin, onko sinulla tavoitteita: ”*On montaki, mut ei tule miele.*”, tai onko sinulla työhön liittyviä unelmia: ”*On paljonkin. Ei tuu nyt mieleen.*” Saattavat kertoa nimenomaan ymmärtämisen vaikeudesta. Tutkimustulosten perusteella voidaan olettaa, että avotyön ja työsuhteen ero ei selkiytynyt kaikille ryhmäläisille vertaisryhmässä annetusta informaatiosta huolimatta. Käsitteiden konkretisoituminen vaatii vielä lisää tietoa. Seurantatapaamisessa, lähes puoli vuotta edellisen ryhmätapaamisen jälkeen, ainoastaan yksi ryhmäläinen osasi selittää, mitä eroa avotyöllä ja työsuhteisella työllä on. Muita vaikeita käsitteitä olivat muun muassa unelma, tavoite ja vahvuudet. Minun unelmani -kotitehtävässä eräs ryhmäläinen oli leikannut lehti-leikkeen ”Ukrainan harmaa talous kukoistaa”. Kuvassa oli pieni rakennustyömaa. Ryhmäläiselle oli tullut kuvasta mieleen isä ja se, että hän oli joskus isän mukana käynyt rakennustyömaalla. Miten asia liittyi ryhmäläisen unelmaan, jäi epäselväksi.

Uusien asioiden oppiminen ja niiden tunnistaminen oli ryhmäläisille myös hankalaa. Loppuhaastattelussa kysyttiin: oletko oppinut vertaisryhmässä jotain uutta? Kaksi ryhmäläistä ei osannut vastata, ovatko he oppineet vertaisryhmässä mitään uutta. Kaksi ryhmäläistä sen sijaan uskoi, että he olivat kyllä oppineet jotain uutta, mutta eivät osanneet nimetä, mitä se olisi voinut olla:

”Tohon *miä en oikee osaa sanoo. Kyl miä ainakin luulen, että miä oon oppinu.*”

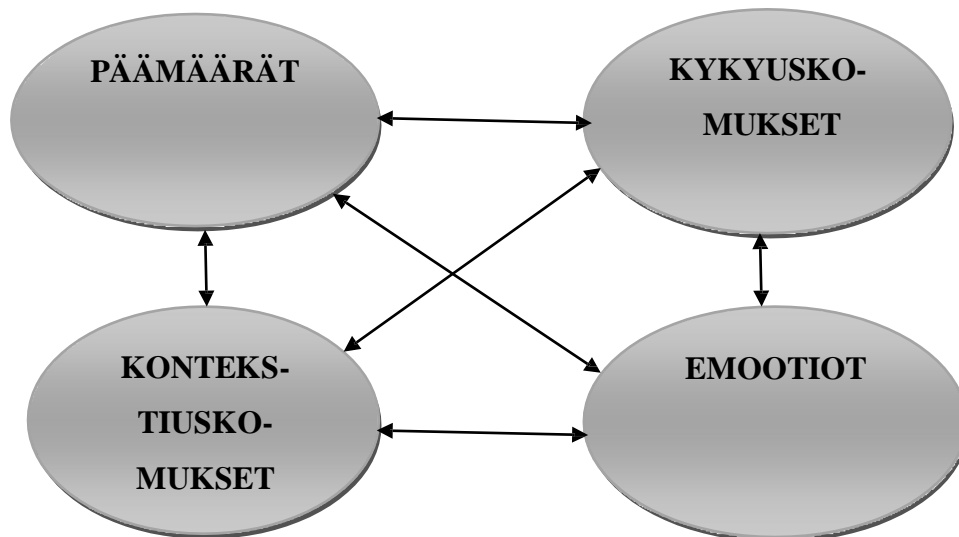
Yksi ryhmäläinen koki, että käsitteet ovat tulleet hänelle selkeämmiksi. Toinen oli oppinut, että asioita kannattaa ainakin pohtia. Vastaukset saattavat kertoa myös siitä, että oppimisen käsitettä oli vaikea hahmottaa konkreettisella tasolla.

Seurantatapaamisessa yksi ryhmäläinen kertoi, että hän on oppinut työasioita ja saanut sellaista tietoa, mitä ei ole aikaisemmin saanut. Käsitteiden- ja uusien asioiden oppi-

misen vaikeudella on merkittävää vaikutusta työhönvalmennuksen tarpeeseen. Ilman tukea ryhmäläisten on vaikea työllistyä palkkatyöhön. Tämä tutkimus osoittaa, että he tarvitsevat paljon tukea, pelkästään jo siihen, että asettaisivat työsuhteen päämääräkseen tulevaisuudessa.

## 8.8 Voimaantumisteorian osaprosessien yhteyksiä

Peilaan tässä tutkimuksessa vertaisryhmäläisistä löytyneitä voimaantumista tukevia elementtejä, Siitosen (1999) voimaantumisteorian mukaisiin voimaantumista jäsentäviin osaprosesseihin. Tutkimustulosten perusteella voin yhtyä Siitosen (1999) näkemukseen voimaantumisteorian osaprosessien yhteydestä ja merkityssuhteesta toisiinsa. (Kuva 3; Siitonen 1999, 118, 158.)



Kuva 3. Voimaantumisen osaprosessien yhteys Siitosen (1999, 158) teorian mukaan

Tämän tutkimuksen perusteella voidaan voimaantumisen osaprosessien todeta ruokkivan toinen toisiaan. Verrattaessa tutkimustuloksia voimaantumisen osaprosesseihin, yhteyksiä niiden välillä löytyy lukematon määrä. Tulkintoja voisi tehdä monista eri näkökulmista, niiden laajempi käsittely vaatisi jo oman tutkimuksensa.

KIT-vertaisryhmän vahvuutena olivat erityisesti Siitosen (1999, 143) väitöskirjan kontekstiuskomukset-kategoriaan liittyvät teemat. Ryhmän turvallinen ilmapiiri, tasa-arvoisuus ja hyväksytyksi tuleminen kokeminen olivat hyvänä lähtökohtana voimaantumiselle. Turvallinen ilmapiiri (kontekstiuskomukset) loi positiivista latausta (emoo-

tiot) eikä ryhmäläisten tarvinnut pelätä epäonnistumisia (emootiot). Karttatyöskentelytehtävien myötä onnistumisen kokemukset (emootiot) vaikuttivat itsearvostukseen (kykyuskomukset). Sitä kautta päämäärien asettamisen (päämäärät) on mahdollista vahvistua.

Tutkimustulosten mukaan hyväksytyksi tuleminen työyhteisössä ja työkavereiden antama positiivinen palaute (kontekstiuskomukset) olivat merkittävässä asemassa työidentiteetin (kykyuskomukset) muodostumisessa. Itseluottamus (kykyuskomukset) kasvoi selvästi arvostuksen (kontekstiuskomukset) myötä. Videot työllistyneistä kehitysvammaisista henkilöistä toimivat kannustavana esimerkkinä (kontekstiuskomukset). Ryhmäläisten toiveikkuus (emootiot) ja usko omiin kykyihin (kykyuskomukset) kasvoivat.

Tämän tutkimuksen perusteella päämäärät-kategoriaan liittyvät teemat olivat ryhmäläisillä muita voimaantumisen osaprosesseja selvästi heikompia. Ryhmäläiset eivät olleet tottuneet tekemään itsenäisesti päätöksiä. Heillä ei ollut selkeitä tavoitteita eikä päämääriä muutenkaan elämässään. Siitonen on todennut tutkimuksessaan valinnanvapauden, itsemääräämisen, vapaaehtoisuuden ja päätöksenteon vaikuttavan voimaantumiseen. Vaikutukset minäkäsitykseen ovat heikentäviä, jos valintojen tekeminen tapahtuu toisten ihmisten toiveiden, eikä henkilön oman valinnan mukaan. (Siitonen 1999, 119, 124 - 125.) Tämän perusteella voidaan olettaa, että päämäärät-kategoriaan liittyvillä teemoilla oli vaikutusta ryhmäläisten voimaantumiseen tai pikemminkin sen puutteeseen.

## 9 LUOTETTAVUUS

Tutkimusaineisto oli laaja. Mielestäni oli oikea ratkaisu hankkia aineistomateriaalia haastattelujen lisäksi myös havainnoimalla sekä kuvaamalla ryhmäläisten tuottama materiaali. Osallistuva havainnointi sopi hyvin vuorovaikutuksen tutkimiseen, kun tutkittavalla oli kielellisiä vaikeuksia.

Haastattelut oli nauhoitettu, ja litteroin ne sana sanalta. Analyysissä pelkkä haastattelu- tai havaintomateriaalin käyttö olisi saattanut antaa vieheellistä tietoa. Pelkkä havainnointi voi olla harhaanjohtava tiedon perusta ilman varmennusta ja perustelua. (Hirsijärvi ym. 2009, 19, 213). Ryhmäläisten vastaukset haastatteluissa ja tutkijana tekemäni havainnot saattoivat olla ristiriitaisia. Tarkentavien kysymysten avulla ja sel-

kokieltä käyttäen selvisi, että ryhmäläinen ei ollut ymmärtänyt, mitä häneltä oli kysytty. Käsitteitä avattiin ja niitä muutettiin selkokielelle. Jäi epäselväksi, ymmärsivätkö ryhmäläiset todella mistä puhuttiin. He olivat taitavia peittelemään omaa osaamattomuuttaan. Haastattelujen vastausten ja tekemieni havaintojen ristiriitaan saattoi vaikuttaa myös se, että ryhmäläisellä ei ollut välttämättä omaa mielipidettä asiasta. Havaintojen perusteella ryhmässä oli myös ”peesaamista”. Aina ei voinut olla varma, olivatko ajatukset ryhmäläisen omia. He saattoivat myös antaa sellaisia vastauksia, mitä he olettivat haastattelijan toivovan. Tässä omalla kaksoisroolillani saattoi olla vaikutusta, olin ryhmäläisille ehkä liiankin tuttu.

Osa tehtävistä oli niin vaikeita, että ryhmäläiset tarvitsivat paljon tukea ja ohjausta niiden tekemisessä. Ohjaajana tehtävissä auttamisen teki haasteelliseksi se, että vaarana oli johdatella liikaa. Varsinkin jos ryhmäläisellä ei ollut omaa mielipidettä, tai hän käytti herkästi toisen ehdotuksia ”ominaan”.

## 10 POHDINTA JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Tutkimukseni tavoitteena oli hankkia tietoa kehitysvammaisten osallistujien kokemuksista KIT-vertaisyryhmän toiminnasta, selvittää heidän käsitystä itsestään työntekijöinä ja työnhakijoina, tutkia millaisia voimaantumisen kannalta merkityksellisiä elementtejä ryhmäläisissä ilmenee sekä löytyykö mahdollisesti jotain työnhakua estäviä tekijöitä. Lisäksi tavoitteena oli selvittää, sopiiko vertaisryhmätoiminta näyttöön perustuvan työhönvalmennuksen tueksi?

Sain mielestäni hyvin vastauksia kaikkiin tutkimuskysymyksiin. Keskeisiä tutkimustuloksia löytyi useita. Kaikkien vertaisryhmään osallistuneiden kokemukset ryhmästä olivat pelkästään positiivisia. Ryhmäläiset kokivat tulleen hyväksytyiksi ryhmässä omana itsenään ja ryhmähenki oli hyvä. Vertaistapaamisten edetessä ryhmäläisten usko omiin kykyihin kasvoi. He saivat positiivisten palautteiden ja onnistumisten kautta vahvistusta omalle osaamiselleen. Ryhmäläiset eivät olleet tottuneet tekemään itsenäisesti päätöksiä. Heillä ei ollut selkeitä tavoitteita eikä päämääriä muutenkaan elämässään. Valintojen tekeminen ja päätöksen teko oli vertaisryhmän päätyttyä edelleen vaikeaa. Osalla omaisten vaikutus valintojen tekemiseen näkyi selvästi. Työnhakua ja työllistymistä ajatellen ryhmäläisten tiedon puute oli ilmeinen. Pelkästään jo työhön liittyvien käsitteiden ymmärtäminen oli vaikeaa. Lähipiirillä ja heidän asenteillaan oli lisäksi merkittävä vaikutus ryhmäläisten työnhakuun. Työhön liittyvät unelmat selkiy-

tyivät. Ryhmäläiset halusivat jatkaa samassa avotyöpaikassa, sekin kertoo jonkinlaisesta voimaantumisen kasvamisesta. Vaikka vertaisryhmäläisten käsitys itsestä työntekijänä olikin hyvä ja toiveikkuus palkkatyöhön pääsystä oli selvästi kasvanut, he eivät kuitenkaan rohkaistuneet työnhakuun yhtä ryhmäläistä lukuun ottamatta.

Jäin pohtimaan, miten kehitysvammainen henkilö voi asettaa päämääräkseen työsuhteen työn, jos hän ei tiedä, mitä se tarkoittaa. Raha on merkittävä ero avotyön ja työsuhteen välillä. Avotyöstä saa työosuusrahaa maksimissaan 12 euroa päivässä. Työsuhteessa palkka on työehtosopimuksen mukainen. Eläkkeen saajana palkkaa voi saada 743,38 euroa (vuonna 2014) menettämättä eläkettään. Monet kehitysvammaiset eivät ymmärrä rahan arvoa. On vaikea perustella palkan merkitystä henkilölle, joka ei pysty ymmärtämään sitä konkreettisesti. Voisiko tiedon puute olla yksi syy siihen, että kehitysvammaisia ihmisiä on ylipäättään niin vähän työsuhteessa. Tekevätkö he ymmärtämättömyyttään avotyötä työsuhteen sijaan? Mikä on oikeudenmukaista ja kenen on vastuu?

KIT-hankkeen tavoitteena on kehittää ja ottaa käyttöön näyttöön perustuvan työhönvalmennuksen toimintamalli, jota työhönvalmentajat voivat hyödyntää omassa työssään. Vertaisryhmätoiminta on osa tätä toimintamallia. Tämän tutkimusprosessin myötä ja näiden tutkimustulosten vahvistamana KIT-vertaisryhmätoiminnan kaltainen toimintamalli on pienillä muutoksilla mielestäni erittäin käyttökelpoinen työhönvalmennuksen tueksi. Tulen omassa työssäni työhönvalmentajana käyttämään vertaisryhmätoimintaa yhtenä työhönvalmennusprosessiin kuuluvana osana.

Uskon KIT-vertaisryhmän kaltaisen toiminnan hyödyttävän työhönvalmentajia kehitysvammaisten työllistymistä koskevan tiedon jakamisessa. Lisäksi toiminta voisi antaa asiakkaille tukea erityisesti omien vahvuuksien tunnistamiseen ja päämäärien asettamiseen sekä muihin voimaantumista tukevien elementtien löytämiseen. KIT-vertaisryhmätoiminnan sisältö oli hyvä. Käsitteistö vaatii mielestäni vielä selkokielen käytön lisäämistä. Konkreettiset esimerkit voisivat helpottaa käsitteiden avaamista. Kokemusasiantuntijoiden- ja onnistuneiden työllistymistarinoiden käyttöä lisäisin entisestään. Tutkimukseni mukaan ne lisäsivät ryhmäläisten toiveikkuutta työllistymiseen. Vertaisryhmän avulla kehitysvammaiset henkilöt voisivat rohkaistua ottamaan askeleen kohti avoimia työmarkkinoita ja ilmoittautumaan työnhakijoiksi. Työllistymisen suhteen ihanteellisinta olisi, että avotyössään hyvin pärjäävien kehitysvammais-

ten avotyö voitaisiin muuttaa työsuhteiseksi heidän sitä halutessa. Avotyöntekijöiden ei tarvitsisi luopua tärkeäksi kokemastaan työyhteisöstä eikä tutuista työtehtävistä ainostaan sen takia, että oikeaa palkkaa saisi jossain muualla.

Tämän tutkimuksen tulokset kertovat ryhmäläisten sen hetkisistä ajatuksista. Voimaantumisen voi olla pitkä prosessi eikä tutkimuksen aikana välttämättä vielä tapahdu suuria muutoksia. Asioiden kypsyttely voi viedä aikaa ja pidemmällä tarkasteluajavälillä tulokset esimerkiksi työnhaun suhteen saattaisivat olla erilaisia. Koen vahvuudeksi sen, että toimin myös lähes kaikkien vertaisryhmään osallistuneiden työhönvalmentajana. Siten minulla on mahdollisuus olla ryhmäläisten tukena ja antaa tietoa myös jatkossa työllistymiseen liittyvissä kysymyksissä.

Pirttimaa (2003) viittasi väitöskirjatutkimuksessaan Mankin (1997) käsitykseen siitä, että ”tuettu työllistyminen asettaa uusia ja monimutkaisia haasteita palvelujen tuottajille, sillä työpaikan löytyminen tavallisesta yhteisöstä saattaa tarkoittaa yksilön kohdalla kokonaista elämäntyylin muutosta, johon myös tarvitaan tukea.” Olen pohtinut samaa asiaa tätä tutkimusta tehdessäni. Kehitysvammaisten työllistyminen tavalliselle työpaikoille työhönvalmennuksen turvin tulee olemaan tulevaisuutta, mutta ollaanko siihen valmiita. Saamieni tutkimustulosten mukaan tarvitaan vielä paljon tiedon jakamista, uskoa ja kannustamista. Tarvitaan omien ennakkoluulojen voittamista, asennekasvatusta ja luottamusta. Eikä tämä koske pelkästään suomalaista yhteiskuntaa ja työnantajia vaan myös kehitysvammaisia ihmisiä ja heidän läheisiään, puhumattakaan alan ammattilaisista. Kehitysvammaisen asiakkaan koko verkosto on merkittävässä asemassa uudessa elämäntyylin muutoksessa. Perheiden tueksi tarvitaan laajaa moniammatillista osaamista.

Tässä tutkimuksessa saamieni kokemusten ja tutkimustulosten mukaan tuli esille muutamia seikkoja, joissa näkisin vielä kehitettävää. Vertaisryhmien kokoonpanoon ja osallistujien valintaan kiinnittäisin erityisesti huomiota. Uskoisin, että työllistymisnäkökulmasta ajatellen vertaisryhmätöinnistä ja siellä saadusta tiedosta hyötyvät eniten sellaiset henkilöt, jolla on halu ja mahdollisesti jo tavoite työllistyä avoimille työmarkkinoille työhövalmentajan tuella. Vertaisryhmässä on mahdollisuus saada tukea unelmien selkiytymiseen, itseluottamuksen vahvistumiseen ja omien mahdollisuuksien uskomiseen. Voimaantumisen lisääntyessä ollaan jo lähempänä unelman toteutumista.



Ensimmäisen tutkimustyöni teko ei ollut helppoa. Aiheen varmistuttua olisin halunnut keskittyä enemmän tutkimustyön teoreettiseen osuuteen ennen varsinaista tutkimuksen aiheiston hankintaa. Tähän minulla ei kuitenkaan ollut mahdollisuutta vertaisryhmän aikataulun vuoksi. Lisäksi oli harmillista, että en pystynyt tutkimuksessani hyödyntämään kahden ensimmäisen ryhmätapaamisen havaintoja niin hyvin kuin olisin halunnut puutteellisten dokumentointien takia. Minulla oli silloin käsi kipsissä ja muistiinpanojen kirjoittaminen vasemmalla kädellä oli hankalaa. Tein vertaistapaamisten jälkeen tarkempia muistiinpanoja niistä havainnoista, joista olin dokumentoinut vain yksittäisiä sanoja ryhmätapaamisen aikana. Ryhmäläiset tarvitsivat paljon ohjausta tehtävien tekemisessä, mikä myös vaikeutti jonkin verran havaintojen kirjaamista seuraavien ryhmätapaamisten aikana. Tästä huolimatta aineistomateriaalia tuli runsaasti, mikä teki tutkimuksen analyysivaiheen haasteelliseksi. Kaikkea materiaalia ei välttämättä pystynyt hyödyntämään eikä kaikkea ollutkaan tarpeen analysoida. Eriytyisen tyytyväinen olen siihen, että keskeisiä tutkimustuloksia löytyi runsaasti haastavasta analysointivaiheesta huolimatta. Tutkimustulosten raportoinnissa oli omat haasteensa. Tuliko kaikki tutkimustulokset varmasti raportoitua? Tulosten tulkintaa ja johdopäätöksiä olisi voinut työstää loputtomasti.

Tutkimuksen punaisen langan löytäminen vei aikaa ja tutkimustyö muokkautui lukuisia kertoja kirjoitusvaiheen aikana. Jossain vaiheessa oivalsin, että tutkimuskysymyksiä piti tarkentaa. Esimerkiksi alkuperäisen tutkimuskysymyksen: ”Miten vertaisryhmätoiminta vaikuttaa osallistujan voimaantumiseen?” muutin muotoon, mitä voimaantumista tukevia elementtejä ryhmäläisissä ilmenee vertaisryhmän aikana? Voimaantumisen teoriaa tutkiessani ymmärsin, että en pystyisi tutkimaan, voimaantuvatko ryhmäläiset vai ei, voimaantumista tukevien elementtien ilmeneminen oli kyllä tutkitavissa. Myös tutkimuskysymys, mitä työnhakua estäviä tekijöitä vertaistoiminnan aikana ilmeni, muokkautui lopulliseen muotoonsa vasta tutkimuksen analyysivaiheessa.

Parasta koko tutkimusprosessissa oli vuorovaikutus. Ilman osallistuvaa havainnointia ja haastattelujen tekemistä tutkimustyöni olisi ollut yksinäistä puurtamista. Oli ilo olla mukana KIT-hankkeen vertaisryhmätoiminnassa. Suuri kiitos kannustamisesta ja suunnan näyttämisestä kuuluu KIT-hankkeen työntekijöille, Kehitysvammaliiton tutkijoille ja ohjaavalle opettajalle. Saamistani ohjeistuksista yritin ottaa opiksi parhaani mukaan. Välillä tuntui, että olin hukassa pahemman kerran, mutta erehdyksen ja oival-

luksen kautta tutkimustyöni meni kuitenkin aina eteenpäin. Samalla oma kehittyminen tutkijana kasvoi.

Jos nyt aloittaisin opinnäytetyöni alusta, olisi prosessi varmasti erilainen. Tutkimusky-symyksiä olisi vähemmän ja aihe olisi vieläkin tiiviimmin rajattu. Tutkimuksen punai-sen langan löytäminen ei ehkä enää olisi niin vaikeaa ja työn eteneminen olisi jäsen-nellympää. Edelleen tekisin opinnäytetyön yksin. Aikataulullisesti se oli ehdottomasti paras ratkaisu myös tässä tutkimusprosessissa. Paljon olen oppinut, mutta paljon on vielä opittavaa. Mitä enemmän opin sitä epävarmempi olin tutkijan roolissani - ”tieto lisää tuskaa”. Tutkijana olen vasta alkutaipaleella, raakileena. Onneksi itsensä kehit-täminen on elinikäinen prosessi.

## 11 JATKOTUTKIMUSAIHE

Työnhakua ja työllistymistä ajatellen vertaisryhmäläisten tiedon puute oli ilmeinen. Lähipiirillä ja heidän asenteillaan oli lisäksi merkittävä vaikutus. Mielenkiintoinen jatkotutkimuksen aihe voisi olla toiminnallinen. Esimerkiksi vertaisryhmäperiaatteella toteutettava pajatyöskentely, jossa kehitysvammaiset henkilöt ja heidän läheisensä sai-sivat tietoa työllistymiseen liittyvistä kysymyksistä ja pääsisivät yhdessä miettimään kehitysvammaisen yksilöllistä työllistymispolkua.

Pajatyöskentely-mallissa KIT-vertaisryhmän kaltaista toimintaa voisi jalostaa tavoit-teellisemmaksi kohti yksilöllistä työllistymispäämäärää. Olennaista olisi lähipiirin mukanaolo ja osallisuus koko pajatyöskentelyn ajan. Tämän kaltaisen jatkotutkimuk-sen tarkoituksena olisi, tiedon jakamisen lisäksi, hyödyntää kehitysvammaisen lähi-verkostoa työllistymisen tukemisessa. Tärkeänä tavoitteena olisi toteutuskelpoisen työllistymispolun luominen.

## LÄHTEET

Aho, S. 1997. Minä. Teoksessa: Aho, S. & Laine, K. (toim.). Minä ja muut - kasvaminen sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Helsinki: Otava, s. 16 – 17.

Harkko, J. & Ala-Kauhaluoma, M. 2014. Näyttöön perustuvan työhönvalmennuksen laatu ja arviointi. PowerPoint-esitys. Kotka: KIT työvalmentajarengas 30.1.2014. Ei painettua materiaalia.

Helsingin kaupunki. 2014. Tuettu työllistyminen. Saatavissa: [www.hel.fi/hki/sosv/fi/kehitysvammaisten\\_palvelut/tuettu\\_tyoll6.4.istyminen/tuettu](http://www.hel.fi/hki/sosv/fi/kehitysvammaisten_palvelut/tuettu_tyoll6.4.istyminen/tuettu) [viitattu 6.4.2014].

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Huuskonen, P. 2014. Vertaistuki. Vammaispalvelujen käsikirja. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen internetsivut. Päivitetty 14.8.2014. Saatavissa: [www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/vertaistuki](http://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/vertaistuki) [viitattu 11.11.2014].

Hyvärinen, M., Vesala, H. & Seppälä M. 2002. Työ- ja toimintakeskukset tänään. Vaihtoehtona työ-projekti. Helsinki: Hakapaino Oy.

Härkäpää, K. 2011a. Työhönvalmennuksesta näyttöön perustuvaan työvalmennukseen. PowerPoint-esitys. Valtakunnalliset kuntoutuspäivät 12.4.2011. Saatavissa: [www.kuntoutusportti.fi/files/attachments/k\\_paivat\\_2011/14.00\\_-\\_kristiina\\_harkapaa.pdf](http://www.kuntoutusportti.fi/files/attachments/k_paivat_2011/14.00_-_kristiina_harkapaa.pdf) [viitattu 21.5.2014].

Härkäpää, K. 2011b. Kuntoutus ja valtaistuminen. Powerpoint-esitys. Rovaniemi: Suomen CP-liitto. Valtakunnalliset syyspäivät. Saatavissa: [www.cp-liitto.fi/files/1961/Kuntoutus\\_ja\\_valtaistuminen\\_prof.Harkapaa\\_29.10.2011.pdf](http://www.cp-liitto.fi/files/1961/Kuntoutus_ja_valtaistuminen_prof.Harkapaa_29.10.2011.pdf) [viitattu 25.2.2014].

Härkäpää, K., Harkko, J. & Lehtikainen, T. 2013. Työhönvalmennus ja sen kehittämistarpeet. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia. Tampere: Juvenes Print

Jyrkämä, O 2010. Vertaisryhmä kannattaa. Asumispalvelusäätiö Aspan julkaisu. Sosiaaliportin internetsivut. Saatavissa: [www.sosiaaliportti.fi/File/1a4faebc-f9d0-4694-8f40-3695743172f1/Vertaistoiminta\\_kannattaa.pdf](http://www.sosiaaliportti.fi/File/1a4faebc-f9d0-4694-8f40-3695743172f1/Vertaistoiminta_kannattaa.pdf) [viitattu 3.4.2014].

Järviskoski, A., Härkäpää, K. & Pättikangas, M. 1999. Kirjassa. Pyörätuolitango – näkökulmia vammaisuuteen. Helsinki: Edita

Järvinen, T. 2009. Voimaantumisen arvioinnin haasteita. Ammattikasvatuksen aikakauskirja. OKKA-säätiön internetsivut. Saatavissa: [www.okka-saatio.com/aikakauskirja/arkisto/2009-1/Ammatti09\\_Jarvinen8\\_17\\_2.pdf](http://www.okka-saatio.com/aikakauskirja/arkisto/2009-1/Ammatti09_Jarvinen8_17_2.pdf) [viitattu 25.2.2014].

Kairi, T. 2013. Vertaisryhmien tavoitteet ja sisältö. Ei painettua materiaalia

Kairi, T. 2014. Vertaisryhmätoiminnan raportti. Ei painettua materiaalia

Kairi, T. Nummelin, T. & Teittinen, A. 2010. Työtoiminnan käytäntö ja kokemus. Kehitysvammaliiton selvityksiä 6. Verkkojulkaisu. Kehitysvammaliiton internetsivut. Saatavissa: [www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton\\_selvityksia\\_6.pdf](http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton_selvityksia_6.pdf) [viitattu 8.6.2014].

Kaski, M. (toim.) Manninen, A. & Pihko, H. 2012. Kehitysvammaisuus. 5. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kehitysvammaisten Palvelusäätiö. Oma suunta – yksilökeskeisen suunnittelun kansio. Saatavissa: [www.kvps.fi/images/tiedostot/Julkaisut-Raportit/oma-suunta-kansio.pdf](http://www.kvps.fi/images/tiedostot/Julkaisut-Raportit/oma-suunta-kansio.pdf) [viitattu 19.11.2014].

Kehitysvammaliitto. 2013. KIT-projektin hankekuvaus. Ei painettua materiaalia.

Kehitysvammaliitto. 2014a. Kehitysvammaiset ihmiset töihin – syrjäytymisestä osallisuuteen. Päivitetty 9.9.2014. Saatavissa:

[www.kehitysvammaliitto.fi/suomeksi/kehittaminen/kehitysvammaiset-ihmiset-toihin/](http://www.kehitysvammaliitto.fi/suomeksi/kehittaminen/kehitysvammaiset-ihmiset-toihin/) [viitattu 2.11.2014].

Kehitysvammaliitto 2014b. Tietoa liitosta. Päivitetty 12.6.2014 Saatavissa: [www.kehitysvammaliitto.fi/suomeksi/tietoa-liitosta/](http://www.kehitysvammaliitto.fi/suomeksi/tietoa-liitosta/) [viitattu 15.6.2014].

Kehitysvammaliitto 2014c. Kehitysvammaiset harvoin palkkatyössä Kymenlaaksossa. Saatavissa: [www.kehitysvammaliitto.fi/fin/kehitysvammaiset-harvoin-palkkatyossa-kymenlaaksossa/](http://www.kehitysvammaliitto.fi/fin/kehitysvammaiset-harvoin-palkkatyossa-kymenlaaksossa/) [viitattu 28.5.2014].

Kehitysvammaisten tukiliitto 2014a. Ihmisoikeudet. Saatavissa: [www.kvtl.fi/fi/meitse/tavoitteemme/kannanottoja/#Ihmisoikeudet](http://www.kvtl.fi/fi/meitse/tavoitteemme/kannanottoja/#Ihmisoikeudet) [viitattu 22.10.2014].

Kehitysvammaisten tukiliitto. 2014b. Me Itse ry:n tavoitteet. Saatavissa: [www.kvtl.fi/fi/me-itse/tavoitteemme/](http://www.kvtl.fi/fi/me-itse/tavoitteemme/) [viitattu 4.11.2014].

Kehitysvammaisten tukiliitto. 2014c. Vertaistuki. Saatavissa: [www.kvtl.fi/fi/perhesivut/vertaistuki/](http://www.kvtl.fi/fi/perhesivut/vertaistuki/) [viitattu 7.4.2014].

Keva. 2014. Työkyvyttömyyseläke sairauden perusteella. Saatavissa: [www.keva.fi/fi/elakkeet/elakkeet\\_sairauden\\_perusteella/tyokyvyttomyyselake/Sivut/tyoskentely\\_elakkeella.aspx](http://www.keva.fi/fi/elakkeet/elakkeet_sairauden_perusteella/tyokyvyttomyyselake/Sivut/tyoskentely_elakkeella.aspx) [viitattu 6.4.2014].

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta NRO. 23.6.1977/519.

Lapin yliopisto. 2009. Hyvä tieteellinen käytäntö. Saatavissa: [www.ulapland.fi/loader.aspx?id=072e1fb7-a53a-4ab5-b3d2-8068b95df7e4](http://www.ulapland.fi/loader.aspx?id=072e1fb7-a53a-4ab5-b3d2-8068b95df7e4) [viitattu 22.12.2014].

Laimio, A. & Karnell, S. 2010. Vertaisryhmä kannattaa. Asumispalvelusäätö Aspan julkaisu. Sosiaaliportin internetsivut. Saatavissa: [www.sosiaaliportti.fi/File/1a4faebc-f9d0-4694-8f40-3695743172f1/Vertaistoiminta\\_kannattaa.pdf](http://www.sosiaaliportti.fi/File/1a4faebc-f9d0-4694-8f40-3695743172f1/Vertaistoiminta_kannattaa.pdf) [viitattu 3.4.2014].

Lehto, M. 2011. Kaikki mukaan – osatyökykyiset työmarkkinoilla. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2011:5. Sosiaali- ja terveysministeriön internetsivut. Saatavissa: [www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=2872962&name=DLFE-14649.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=2872962&name=DLFE-14649.pdf) [viitattu 7.4.2014].

Mahlakaarto, S. 2010. Subjektiksi työssä. Identiteettiä rakentamassa voimaantumisen kehitysohjelmassa. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Saatavissa: [jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/24957/9789513939922.pdf?sequence=1](http://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/24957/9789513939922.pdf?sequence=1) [viitattu 22.10.2014].

Malm, M., Matero, M., Repo, M. & Talvela, E.-L. 2004. Esteistä mahdollisuuksiin Vammaistyön perusteet. Helsinki: WSOY.

Mattila, H. 2008. Voimaantumisen ydin. Väitöskirja. Kuopion yliopisto. Saatavissa: [wanda.uef.fi/uku-vaitokset/vaitokset/2008/isbn978-951-27-0810-9.pdf](http://wanda.uef.fi/uku-vaitokset/vaitokset/2008/isbn978-951-27-0810-9.pdf) [viitattu 23.10.2014].

Nikula, L. (toim.) 2011. Tuettu työllistyminen-projekti. Loppuraportti. Nuorten ystävät ry. Multiprint Oy. Painopaikka ei ole tiedossa.

Pihl, A. 2012. Kuntouttava työtoiminta voimaantumisen katalyyttinä. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Saatavissa: [jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/37710/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201204201560.pdf?sequence=1](http://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/37710/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201204201560.pdf?sequence=1) [viitattu 23.10.2014].

Pirttimaa, R. 2003. Tuetun työllistymisen alkuvaiheet ja kehittyminen Suomessa. Väitöskirja. Helsingin Yliopisto. Saatavissa: [users.jyu.fi/~saloviit/tieauki/julkaisut.htm](http://users.jyu.fi/~saloviit/tieauki/julkaisut.htm) [viitattu 13.6.2014].

Räsänen, J. Artikkele. Saatavissa: [personal.inet.fi/yritys/voimaantumiskeskus/OKE-projekti\\_Kuopio.pdf](http://personal.inet.fi/yritys/voimaantumiskeskus/OKE-projekti_Kuopio.pdf) [viitattu 25.2.2014].

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006a. Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston internetsivut. Saatavissa: [www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7\\_2\\_2.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_2_2.html) [viitattu 3.5.2014].

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006b. Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston internetsivut. Saatavissa: [www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7\\_2\\_1.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_2_1.html) [viitattu 30.4.2014].

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006c. Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston internetsivut. Saatavissa: [www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_3\\_3.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_3.html) [viitattu 3.5.2014].

Seppälä, H. 2013. Saatiin töitä. Monenlaisia tuloksetekijöitä- hankkeen loppuraportti. Ei painettua materiaalia.

Seppälä, H. & Rajaniemi, M. 2013. Sosiaalinen näkökulma. Vernerinet. Kehitysvamma-alan verkkopalvelun internetsivut. Päivitetty 12.9.2013. Saatavissa: [verneri.net/yleis/sosiaalinen-nakokulma](http://verneri.net/yleis/sosiaalinen-nakokulma) [viitattu 6.11.2014].

Seppälä, H. & Leskelä-Ranta, E. 2007. Toimintakyvyn näkökulma. Vernerinet. Kehitysvamma-alan verkkopalvelun internetsivut. Päivitetty 20.3.2014. Saatavissa: [verneri.net/yleis/toimintakyvyn-nakokulma](http://verneri.net/yleis/toimintakyvyn-nakokulma) [viitattu 6.11.2014].

Siitonen, J. 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Väitöskirja. Oulun yliopisto. Saatavissa: [herkules oulu.fi/isbn951425340X/isbn951425340X.pdf](http://herkules oulu.fi/isbn951425340X/isbn951425340X.pdf) [viitattu 23.10.2014].

STM. 2013a. Osatyökykyiset työssä -ohjelma. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:37. Saatavissa: [www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=6511574&name=DLFE-28163.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=6511574&name=DLFE-28163.pdf) [viitattu 4.11.2014].

STM. 2014. Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukeva työryhmä. Saatavissa: [www.stm.fi/vireilla/tyoryhmat/sosiaalihuollon\\_tyoelamaosallisuus](http://www.stm.fi/vireilla/tyoryhmat/sosiaalihuollon_tyoelamaosallisuus) [viitattu 28.11.2014].

STM. 2013b. Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle. Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 2010–2015. Helsinki: Sosiaali ja terveysministeriö. Saatavissa: [www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=1087414&name=DLFE-12157.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1087414&name=DLFE-12157.pdf) [viitattu 29.4.2014].

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

The Impact of Person Centred Planning. 2005. Institute for Health Research, Lancaster University. Saatavissa:

[www.helensandersonassociates.co.uk/media/25603/the\\_impact\\_of\\_person\\_centred\\_planning\\_final\\_report.pdf](http://www.helensandersonassociates.co.uk/media/25603/the_impact_of_person_centred_planning_final_report.pdf) [viitattu 25.10.2014].

Varanka, M. & Saarinen, J. (toim.) 2012. Avotyötoiminnasta palkkatyöhön. Vates-säätiön julkaisuja. Helsinki: Savion kirjapaino

Vates-säätiö. 2014. Tuetun työllistymisen prosessi. Saatavissa:

[www.vates.fi/Tuetun.tyollistymisen.prosessi](http://www.vates.fi/Tuetun.tyollistymisen.prosessi) [viitattu 6.4.2014].

Vehmanen, M. & Vesa, L. 2012. Minun elämäni. Julkaisusarja. Kehitysvammaisten tukiliiton internetsivut. Saatavissa:

[www.kvtl.fi/media/Julkaisut/Oppaat/Tukiliiton\\_julkaisusarja\\_2012\\_alkaen/KVTL\\_Minun\\_elamani\\_iso\\_verkko.pdf](http://www.kvtl.fi/media/Julkaisut/Oppaat/Tukiliiton_julkaisusarja_2012_alkaen/KVTL_Minun_elamani_iso_verkko.pdf) [viitattu 11.11.2014].

Vehmas, S. 2013. Vammaisuus ja yhteiskunnallisesti luodut haitat. Juhlaesitelmä. Suomen vammaistutkimuksen seuran internetsivut. Saatavissa:

[www.vammaistutkimus.fi/tiedostot/Juhlaesitelma41213.pdf](http://www.vammaistutkimus.fi/tiedostot/Juhlaesitelma41213.pdf) [viitattu 23.10.2014].

Verner. 2014a. Avotyötoiminta. Saatavissa: [verneri.net/yleis/avotyotoiminta](http://verneri.net/yleis/avotyotoiminta) [viitattu 6.11.2014].

Verner. 2014b. Voimaantuminen. Saatavissa: [www.verneri.net/yleis/voimaantuminen](http://www.verneri.net/yleis/voimaantuminen) [viitattu 11.4.2014].

Verner. 2014c. Yksilökeskeinen ajattelu, suunnittelu ja toiminta. Saatavissa: [www.verneri.net/yleis/yksil%C3%B6keskeinen-ajattelu-suunnittelu-ja-toiminta](http://www.verneri.net/yleis/yksil%C3%B6keskeinen-ajattelu-suunnittelu-ja-toiminta) [viitattu 29.4.2014].

Verner. 2014d. Työtoiminta. Saatavissa: [verneri.net/yleis/arki/tyo/tyotoiminta.html](http://verneri.net/yleis/arki/tyo/tyotoiminta.html) [viitattu 6.4.2014].

Verner. 2014e. Kehitysvammaisuus. Saatavissa: [verneri.net/yleis/kehitysvammaisuus/mita-kehitysvammaisuus-on.html](http://verneri.net/yleis/kehitysvammaisuus/mita-kehitysvammaisuus-on.html) [viitattu 8.4.2014].



Verner. 2014f. Lääketieteellinen näkökulma. Saatavissa: [verneri.net/yleis/1%C3%A4%C3%A4ketieteellinen-n%C3%A4k%C3%B6kulma](http://verneri.net/yleis/1%C3%A4%C3%A4ketieteellinen-n%C3%A4k%C3%B6kulma) [viitattu 10.4.2014].

Verner. 2014g. Omien kokemusten näkökulma. Saatavissa: [verneri.net/yleis/omien-kokemusten-nakokulma](http://verneri.net/yleis/omien-kokemusten-nakokulma) [viitattu 11.11.2014].

Verner. 2014h. Toimintakykyyn pohjaavat määritelmät. Saatavissa: [verneri.net/yleis/toimintakykyyn-pohjaavat-maaritelmat](http://verneri.net/yleis/toimintakykyyn-pohjaavat-maaritelmat) [viitattu 6.11.2014].

Vesala, H. 2003. Palvelujen käyttäjäurat kehitysvammaisilla henkilöillä. Helsinki: Edita.

Vesala, H. 2014. Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013 - 2014. Kyselytutkimuksen tuloksia. PowerPoint-esitys 24.11.2014. Kotka: Tuetun työn strategiapalaveri.

Vilkka, H. 2006. Tutki- ja havainnoi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vilkka, H. 2009. Tutki- ja kehitä. 2009. 1.- 3. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

- 28.8.2013 yhteydenotoni Kehitysvammaliiton erityisasiantuntija Heikki Seppälään.
- 16.10.2013 KIT-työpaja, projektin esittely Kouvolassa. Sain Kehitysvammaliitolta aihe-ehdotuksen.
- Viikko 49 aiheen vahvistus Kymenlaakson Ammattikorkeakoululla.
- 12.12.2013 vertaisryhmän tiedotustilaisuus.
- Joulukuu 2013 – tammikuu 2014 yhteydenpitoa Kehitysvammaliittoon työn ohjaajiin suunnittelija Tea Kairiin ja tutkija Hannu Vesalaan. Lähdemateriaalin hankintaa ja tutkimussuunnitelman tekoa.
- 27.1.2014 tapaaminen ohjaavan opettajan Merja Hautalaisen kanssa.
- 30.1.2014 ensimmäinen KIT-vertaisryhmätapaaminen.
- 12.2. - 27.2.2014 alkuhaastattelut. Kaikki alkuhaastattelut on toteutettu ensimmäisen vertaisryhmätapaamisen jälkeen, ennen toista vertaisryhmän tapaamiskertaa.
- 13.2.2014 ensimmäinen suunnitteluseminaari Kymenlaakson Ammattikorkeakoululla.
- 31.1. - 5.6.2014 vertaisryhmien tapaamiset, osallistuvaa havainnointia.
- Tammikuu 2014 - kesäkuu 2014 tutkimuksen teoriaosuuden tekoa. Yhteydenpito tutkimustyön ohjaajiin Kehitysvammaliitossa jatkui.
- 6.6.2014 ensimmäinen Kehitysvammaliiton tutkimusseminaari.
- Kesäkuu 2014 loppuhaastattelut.
- Kesäkuu 2014 haastattelujen litterointi ja koodaus.
- Elokuu - joulukuu 2014 tutkimustulosten analysointia ja puhtaaksikirjoittamista.
- 30.9. 2014 toinen tutkimusseminaari Kehitysvammaliitossa.
- 27.10.2014 toinen tutkimusseminaari Kymenlaakson ammattikorkeakoululla.
- 12.11.2014 vertaisryhmän seurantatapaaminen, osallistuvaa havainnointia.
- 4.12.2014 tutkimustyön palautus esitarkastukseen.
- Tammikuu 2015 opinnäytetyön lopullinen palautus ja esittäminen.

Hei,

Opiskelen Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa sosionomiksi. Teen opinnäytetyöni Kehitysvammaliitolle. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää kehitysvammaisten kokemuksia KIT-vertaisryhmän toiminnasta ja tutkia vertaisryhmän vaikutuksia voimaantumiseen ja käsitykseen itsestä työntekijänä.

Jos haluat osallistua tutkimukseeni ja annat siihen suostumuksesi, haastattelen sinua kaksi kertaa. Ensimmäisen haastattelun teen pian ensimmäisen ryhmätapaamisen jälkeen ja toisen haastattelun seurantatapaamisen jälkeen loppuvuodesta 2014.

Lisäksi teen ryhmätapaamisissa muistiinpanoja siitä millaisia onnistumisen kokemuksia olet vertaisryhmässä saanut. Katson myös videolta tapaamisia uudelleen ja teen niistä havaintoja. Haastattelut tulen nauhoittamaan, se helpottaa tutkimustyötäni. Valokuvaan myös tekemiäsi tehtäviä ja käytän niitä tutkimusaineistona.

Kaikki tiedot mitä saan, käsittelen luottamuksellisesti. Ajatuksiasi tulee näkyviin opinnäytetyöhön, mutta kirjoitan ne niin, että sinua ei voi tunnistaa niistä. Nimesi ei tule missään vaiheessa esille. Tutkimusaiheisto on ainoastaan minun ja Kehitysvammaliiton käytettävissä.

Voit myös halutessasi kieltäytyä sekä havainnoinnista että haastatteluista. Nämä ovat vapaaehtoisia. Voit osallistua vertaisryhmään, vaikka et haluaisikaan osallistua tutkimukseeni.

Minna Lonka

Sosionomiopiskelija, Kymenlaakson ammattikorkeakoulu

## SUOSTUMUS

Kymenlaakson ammattikorkeakoulun Sosionomi opiskelija Minna Lonka saa tehdä opinnäytetyön tutkimusta vertaisryhmässä käydyistä keskusteluistani ja tekemistäni tehtävistä ja muusta toiminnasta. Annan Minnalle myös luvan haastatella minua ja käyttää haastattelussa antamiani vastauksia tutkimustyöhön.

---

Päiväys

---

Allekirjoitus ja nimen selvennys

**1 TAUSTATIEDOT**

Sukupuoli

Ikä

Koulutus

Asuminen (ryhmäkoti, tukiasunto, yksin)

**2 ODOTUKSET VERTAISRYHMÄLTÄ?**

**4 VOIMAANTUMINEN**

Innostutko helposti uusista asioista? Kerro esimerkki millaisesta asiasta olet innostunut?

Onko sinun helppo tehdä valintoja ja päättää omista asioistasi?

Päättääkö joku puolestasi? Kuka?

Onko sinulla tavoitteita? Jos on, niin millaisia?

**5 KÄSITYS ITSESTÄ TYÖNTEKIJÄNÄ**

Oletko

a) työtoiminnassa

b) avotyössä

Mitä työtä teet?

Kuinka kauan olet tehnyt tätä työtä?

Mikä työssäsi on mukavinta?

Mikä työssäsi on ikävintä?

Mikä työssäsi on helppoa?

Mikä työssäsi on vaikeaa?

Missä asioissa olet mielestäsi hyvä? (vahvuudet)

Mitä asioita haluaisit oppia tekemään paremmin? (kehittämisen kohteet)

Saatko työssäsi tarpeeksi ohjausta ja neuvontaa?

Oletko mielestäsi hyvä työntekijä? Miksi ajattelet niin?

Missä asioissa sinua kehuaan työpaikalla?

Haluaisitko tehdä jotain muuta työtä? Osaatko sanoa mitä se voisi olla?

Onko sinulla työhön liittyviä unelmia, millaisia?

Oletko ajatellut, että tekisit joskus palkkatyötä? Millaista palkkatyötä?

Uskotko, että sinun olisi mahdollista päästä palkkatyöhön?

## 1 Nimi

## 2 KIT- VERTAISRYHMÄ

Mitä mieltä olet KIT-vertaisyhmätoiminnasta?

Missä asioissa onnistuit mielestäsi vertaisryhmässä? (**onnistumisen kokemukset**)

Hyväksyttiinkö sinut ryhmässä? Miltä se tuntuu? (**hyväksytyksi tuleminen**)

Oletko oppinut jotakin uutta työstä tai työllistymisestä ryhmässä?

Olisiko jotain pitänyt tehdä eri tavalla? Miksi?

## 3 VOIMAANTUMINEN

**Innostutko** helposti uusista asioista? Kerro esimerkki millaisesta asiasta olet innostunut?

Onko sinun helppo **tehdä valintoja** ja päättää omista asioistasi? (**itseään määrääminen**)

Päättääkö joku puolestasi? Kuka?

Onko sinulla **tavoitteita**? Jos on, niin millaisia? (**tulevaisuuden suunnitelmat**)

## 4 KÄSITYS ITSESTÄ TYÖNTEKIJÄNÄ

Mitä töitä teet tällä hetkellä?

Missä asioissa olet mielestäsi hyvä? (**vahvuudet**)

Mitä asioita haluaisit oppia tekemään paremmin? (kehittämisen kohteet)

Oletko mielestäsi hyvä työntekijä? Miksi ajattelet niin? (**itseluottamus**)

Haluaisitko tehdä jotain muuta työtä? Osaatko sanoa mitä se voisi olla?

Onko sinulla työhön liittyviä unelmia, millaisia? (**tulevaisuuden suunnitelmat ja voimaantuminen**)

Oletko ajatellut, että tekisit joskus palkkatyötä? Millaista palkkatyötä?

Uskotko, että sinun olisi mahdollista päästä palkkatyöhön? (**toiveikkuus**)